Recueil de la jurisprudence

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

1er mars 2016 *

« Fonction publique — Recrutement — Agent temporaire — Licenciement à l'issue de la période de stage — Recours en annulation dirigé à la fois contre la décision de licenciement et la décision confirmative de licenciement — Recevabilité — Article 14, paragraphe 3, du RAA — Détournement de pouvoir et de procédure — Erreur manifeste d'appréciation — Droits de la défense — Consultation du comité paritaire d'évaluation — Avis reposant sur l'examen de pièces écrites, sans audition du requérant — Absence de violation des droits de la défense »

Dans l'affaire F-83/15,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE,

Antonio Pujante Cuadrupani, ancien agent temporaire de l'Agence du GNSS européen, demeurant à Murcia (Espagne), représenté par Mes T. Bontinck et A. Guillerme, avocats,

partie requérante,

contre

Agence du GNSS européen (GSA), représentée par MM. O. Lambinet et D. Petrlík, en qualité d'agents, assistés de Mes D. Waelbroeck et A. Duron, avocats,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre),

composé de MM. K. Bradley, président, H. Kreppel (rapporteur) et Mme M. I. Rofes i Pujol, juges,
greffier : Mme X. Lopez Bancalari, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 19 novembre 2015,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 28 mai 2015, M. Pujante Cuadrupani demande, d'une part, l'annulation du rapport établi à la fin de sa période de stage au sein de l'Agence du GNSS européen (GSA) et, d'autre part, l'annulation de la décision du directeur exécutif de la GSA (ci-après

* Langue de procédure : le français.

le « directeur exécutif ») du 15 octobre 2014 de le licencier à l'issue de la période de stage, ainsi que l'annulation de la décision du président du conseil d'administration de la GSA du 30 octobre 2014, qui confirme cette décision de licenciement.

Cadre juridique

2 L'article 14, paragraphe 1, première phrase, du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le « RAA ») dispose :

« L'agent temporaire est tenu d'effectuer un stage de neuf mois. »

3 Aux termes de l'article 14, paragraphe 3, du RAA :

« Un mois au plus tard avant l'expiration de la période de stage, l'agent temporaire fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué à l'agent temporaire, qui peut formuler ses observations par écrit dans un délai de huit jours ouvrables.

S'il conclut au licenciement ou, à titre exceptionnel, à la prolongation du stage conformément au paragraphe 1 [du présent article], le rapport et les observations sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique direct de l'agent temporaire à l'autorité visée à l'article 6, premier alinéa[, du RAA].

L'agent temporaire qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes ou d'une conduite appropriée pour justifier son maintien à son poste est licencié.

La décision finale est prise sur la base du rapport visé au présent paragraphe ainsi que sur la base des éléments à la disposition de l'autorité visée à l'article 6, premier alinéa, [du RAA] concernant la conduite de l'agent temporaire au regard du titre II du statut [des fonctionnaires de l'Union européenne]. »

4 L'article 15 bis, paragraphe 1, du règlement (UE) nº 912/2010 du Parlement européen et du Conseil, du 22 septembre 2010, établissant l[a GSA], abrogeant le règlement (CE) nº 1321/2004 du Conseil sur les structures de gestion des programmes européens de radionavigation par satellite et modifiant le règlement (CE) nº 683/2008 du Parlement européen et du Conseil (JO L 276, p. 11), tel que modifié par le règlement (UE) nº 512/2014 du Parlement européen et du Conseil, du 16 avril 2014 (JO L 150, p. 72), prévoit :

« Le statut des fonctionnaires de l'Union européenne, le [RAA] et les règles adoptées d'un commun accord par les institutions de l'Union aux fins de l'application dudit statut et dudit régime s'appliquent au personnel employé par l[a GSA]. »

5 Le 9 octobre 2008, le conseil d'administration de l'Autorité de surveillance du GNSS européen (devenue, avec l'entrée en vigueur du règlement nº 912/2010, la GSA) a adopté des dispositions générales d'exécution relatives aux exercices annuels d'évaluation. En vertu de l'article 2, paragraphe 3, de ces dispositions :

« L'évaluation des agents en période de stage est effectuée conformément à l'article 14 du [RAA]. »

6 L'article 7, paragraphe 1, des dispositions générales d'exécution relatives aux exercices annuels d'évaluation, relatif à la création d'un comité paritaire d'évaluation (ci-après le « comité paritaire d'évaluation »), est libellé comme suit :

« Un comité paritaire d'évaluation […] est établi au sein de la GSA. Le [comité paritaire d'évaluation] examine les recours des membres de son personnel [en matière d'évaluation annuelle] et vérifie le déroulement de l'exercice d'évaluation.

Le [comité paritaire d'évaluation] est composé comme suit :

— un président, nommé par le directeur exécutif, qui occupe un poste de chef de département ou de chef de section. Le président ne peut être le chef du département [des ressources humaines] ;

— quatre membres : deux membres, de préférence chefs de département ou de section, sont désignés par le directeur exécutif et deux membres sont désignés par le comité du personnel. »

Faits à l'origine du litige

7 Le 10 octobre 2013, la GSA a publié l'avis de vacance GSA/2013/819 (ci-après l'« avis de vacance ») en vue de recruter, en qualité d'agent temporaire classé dans le groupe de fonctions des administrateurs (AD) au grade AD 7, un « ingénieur d'exploitation et de standardisation » (« exploitation standardisation engineer »).

8 Le 10 décembre 2013, le directeur exécutif a adopté une décision établissant la liste de réserve afférente au poste visé par l'avis de vacance, sur laquelle figurait le nom du requérant ainsi que celui d'une autre candidate, M[me] A. Cette décision précisait que, suite aux entretiens avec les deux candidats, le poste concerné serait offert à M[me] A.

9 Par courrier du 11 décembre 2013, la GSA a proposé le poste visé dans l'avis de vacance à M[me] A, que celle-ci a toutefois refusé.

10 Par courrier du 16 décembre 2013, la GSA a contacté le requérant afin de lui proposer le poste concerné par l'avis de vacance.

11 Après avoir accepté la proposition de poste qui lui avait été faite, le requérant est entré au service de la GSA le 1[er] février 2014 afin d'y occuper le poste d'ingénieur d'exploitation et de standardisation visé par l'avis de vacance, au sein du département en charge du programme d'exploitation du service européen de navigation par recouvrement géostationnaire (« European Geostationary Navigation Overlay Service », ci-après « EGNOS »), le département « Programme d'exploitation EGNOS » (ci-après le « département EGNOS »). Il a été recruté pour une durée de cinq années avec l'obligation d'effectuer une période de stage de neuf mois, expirant le 31 octobre 2014 (ci-après la « période de stage »).

12 Du 1[er] février 2014 au 31 juin 2014, le requérant était placé sous la responsabilité directe de M. B, responsable des services d'ingénierie au sein du département EGNOS.

13 Le 16 juin 2014, M[me] A a été recrutée par la GSA comme ingénieur d'exploitation et de standardisation.

14 Le 3 juillet 2014, M. B a envoyé un courriel au requérant lui indiquant, en substance, qu'il n'était pas satisfait de la manière dont, la veille, il avait abordé un dossier avec un sous-traitant de la GSA, la société ESSP SAS (ci-après « ESSP » ou la « société ESSP »), et ce malgré ses rappels concernant les points à traiter avec cette dernière.

15 Le 4 juillet 2014, le directeur exécutif a informé l'ensemble du personnel de la GSA que M[me] A avait été désignée responsable ad interim des services d'ingénierie au sein du département EGNOS en remplacement de M. B.

16 Le 8 juillet 2014, le requérant a eu un entretien avec le chef du département EGNOS, M. C. Au cours de cet entretien, M. C lui a indiqué que son ancien responsable, M. B, avait émis plusieurs critiques relatives au travail qu'il avait effectué.

17 Le 10 septembre 2014, au cours d'une réunion d'évaluation avec M. C, il a été fait part au requérant de plusieurs critiques formulées par M[me] A concernant son rendement et sa conduite dans le service. À l'issue de cette réunion, M. C a établi un projet de rapport d'évaluation concernant le rendement, les compétences et la conduite du requérant dans le service au cours de la période de stage (ci-après le « projet de rapport de stage »).

18 Le 16 septembre 2014, le requérant a eu un entretien avec le directeur exécutif.

19 Le 22 septembre 2014, le requérant a formulé ses observations sur le projet de rapport de stage.

20 Le 23 septembre 2014, le directeur exécutif a tenu une nouvelle réunion avec le requérant, au cours de laquelle le projet de rapport de stage a fait l'objet d'une discussion.

21 Le 25 septembre 2014, le directeur exécutif a saisi le comité paritaire d'évaluation afin que celui-ci rende un avis sur le contenu du projet de rapport de stage et la proposition, contenue dans ce rapport, de licencier le requérant à l'issue de la période de stage.

22 Après deux réunions, auxquelles le requérant n'a pas été convié, le comité paritaire d'évaluation a rendu son avis le 2 octobre 2014 (ci-après l'« avis du comité paritaire d'évaluation »). Dans son avis, le comité paritaire d'évaluation concluait qu'il était démontré à suffisance que le rendement du requérant était inférieur aux attentes. Il constatait également que cette insuffisance avait déjà été signalée au requérant lors de l'évaluation intermédiaire du 3 juillet 2014 et que la situation ne s'était pas améliorée. En outre, le comité paritaire d'évaluation relevait que la gestion par le requérant de certains aspects du contrat de services EGNOS ne remplissait pas les objectifs fixés. Par ailleurs, s'agissant de la conduite du requérant dans le service, le comité paritaire d'évaluation soulignait le manque de communication de celui-ci tant avec son chef de département que vis-à-vis de l'extérieur. À cela s'ajoutait, toujours selon le comité, une gestion du temps de travail défaillante, y compris en ce qui concernait le télétravail. Le comité paritaire d'évaluation concluait qu'il y aurait lieu de licencier le requérant à l'issue de sa période de stage.

23 Le 9 octobre 2014, l'avis du comité paritaire d'évaluation a été communiqué au requérant par courriel.

24 Par courriel du 15 octobre 2014, le requérant a envoyé au directeur exécutif des observations sur l'avis du comité paritaire d'évaluation.

25 Le même jour, après avoir reçu les observations du requérant sur l'avis du comité paritaire d'évaluation, le directeur exécutif a eu un entretien avec le requérant, au cours duquel il lui a annoncé qu'il avait pris la décision de ne pas confirmer son contrat. À l'issue de cet entretien, le directeur exécutif a formulé des commentaires additionnels sur le projet de rapport de stage. Ces commentaires étaient rédigés sous la forme d'une note dans laquelle le directeur exécutif concluait qu'il avait décidé de licencier le requérant à l'issue de sa période de stage. Le rapport de stage du requérant, qui incluait la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014 (ci-après le « rapport de stage »), a été contresigné le même jour par le président du conseil d'administration de la GSA.

26 Le 22 octobre 2014, le requérant a envoyé un courriel au directeur exécutif, dans lequel il indiquait vouloir introduire un « appel » contre la décision de licenciement contenue dans la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014 en vertu de l'article 90 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut »). Dans son courriel, le requérant faisait valoir plusieurs irrégularités qui auraient entaché le processus d'évaluation de la période de stage.

27 Par courriel du 30 octobre 2014, le vice-président ad interim du département des ressources humaines de la GSA a répondu au requérant que son courriel du 22 octobre 2014 serait traité comme une réclamation au sens de l'article 90, paragraphe 2, du statut.

28 Le 30 octobre 2014, le président du conseil d'administration de la GSA, agissant en qualité d'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'« AHCC »), a adopté une décision de licenciement du requérant à l'issue de sa période de stage, au motif que son rendement et sa conduite dans le service ne s'étaient pas révélés suffisants pour pouvoir confirmer son contrat d'agent temporaire. Cette décision était fondée « sur le rapport de stage […] établi avec la contribution de la hiérarchie [du requérant], y compris les recommandations non équivoques de celle-ci, après examen approfondi et avis du comité paritaire d'évaluation […] du 2 octobre 2014 ».

29 Le 10 novembre 2014, le requérant a envoyé un courriel au président du conseil d'administration de la GSA en sa qualité d'AHCC pour l'informer qu'il avait introduit une réclamation contre la décision de le licencier. Le requérant précisait qu'il lui envoyait cette information « pour se conformer [aux prescriptions de] l'article 90 [du statut] » et faisait référence aux griefs formulés, notamment, dans son courriel adressé au directeur exécutif le 22 octobre 2014.

30 Le 18 novembre 2014, le requérant a déposé une plainte auprès de l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) pour dénoncer, notamment, le caractère irrégulier du recrutement de M^{me} A au sein de la GSA et son propre licenciement.

31 Par décision signée le 19 février 2015, le vice-président du conseil d'administration de la GSA, agissant en qualité d'AHCC, a rejeté la réclamation du requérant contre la décision de licenciement contenue dans la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014.

32 Le 20 février 2015, l'OLAF a ouvert une enquête sur les irrégularités dénoncées par le requérant au sein de la GSA.

Conclusions des parties et procédure

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

— annuler le rapport de stage ;

— annuler la décision de la GSA du 15 octobre 2014 de le licencier à l'issue de sa période de stage, telle que confirmée par la décision adoptée par le président du conseil d'administration de la GSA le 30 octobre 2014 ;

— condamner la GSA aux dépens.

34 La GSA conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours ;

— condamner le requérant aux dépens.

35 Dans sa requête, le requérant indiquait également être favorable à ce que l'affaire soit suspendue jusqu'à ce que l'OLAF rende ses conclusions sur l'enquête ouverte le 20 février 2015.

36 Par lettres datées respectivement du 7 octobre 2015 et du 13 novembre 2015, le greffe du Tribunal a communiqué aux parties des mesures d'organisation de la procédure adoptées conformément à l'article 69 du règlement de procédure. Les parties y ont répondu dans le délai imparti.

37 Par ailleurs, le 12 novembre 2015, le requérant a soumis une offre de preuve au Tribunal. Cette offre de preuve a été communiquée à la GSA, qui a pu prendre position sur celle-ci au cours de l'audience.

En droit

Sur la nouvelle offre de preuve du 12 novembre 2015

38 Par lettre du 12 novembre 2015, le requérant a fait une nouvelle offre de preuve, à savoir un organigramme de la GSA, daté du 12 juillet 2013, visant à démontrer le caractère irrégulier de la nomination de M[me] A.

39 Selon l'article 57 du règlement de procédure, les parties peuvent encore faire des offres de preuve à l'appui de leur argumentation jusqu'à la clôture de l'audience, à condition que le retard dans la présentation de celles-ci soit dûment justifié.

40 En l'espèce, le requérant a indiqué que l'organigramme en cause visait à répondre à un argument soulevé par la GSA pour la première fois dans son mémoire en défense, à savoir que le recrutement de M[me] A faisait suite à l'ouverture d'un second poste d'ingénieur de standardisation au sein de la GSA. Or, le Tribunal constate que tel est effectivement le cas.

41 Par conséquent, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'accepter l'offre de preuve du 12 novembre 2015.

Sur la recevabilité des conclusions en annulation dirigées contre le rapport de stage et la décision contenue dans la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014

42 La GSA excipe de l'irrecevabilité du recours en ce qu'il tend à l'annulation du rapport de stage et de la décision de licenciement contenue dans la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014. Selon la GSA, ce rapport et cette « décision » ne constitueraient pas des actes faisant grief au requérant, dès lors qu'ils ne fixeraient pas définitivement la position de la GSA au terme de la procédure de confirmation ou de licenciement du requérant à l'issue de sa période de stage. Par conséquent, le recours devrait être uniquement examiné au regard de la décision de licenciement adoptée par le président du conseil d'administration de la GSA le 30 octobre 2014.

43 Il y a lieu de rappeler que, selon la jurisprudence, seuls font grief les actes ou mesures produisant des effets juridiques obligatoires de nature à affecter directement et immédiatement les intérêts du requérant, en modifiant, de façon caractérisée, la situation juridique de ce dernier (arrêt du 17 mai 2006, Lavagnoli/Commission, T-95/04, EU:T:2006:131, point 33).

44 Lorsqu'il s'agit d'actes ou de décisions dont l'élaboration s'effectue en plusieurs phases, notamment au terme d'une procédure interne, en principe ne constituent un acte attaquable que les mesures qui fixent définitivement la position de l'institution au terme de cette procédure, à l'exclusion des mesures intermédiaires, dont l'objectif est de préparer la décision finale. Les actes préparatoires d'une décision ne font pas grief et ce n'est qu'à l'occasion d'un recours contre la décision prise au terme de la

procédure que le requérant peut faire valoir l'irrégularité des actes antérieurs qui lui sont étroitement liés (arrêt du 16 mars 2009, R/Commission, T-156/08 P, EU:T:2009:69, point 49, et la jurisprudence citée).

45 À cet égard, il a été jugé que sont irrecevables des conclusions visant à l'annulation des rapports de fin de stage sur lesquels l'AHCC s'est fondée pour prendre la décision de licencier un agent temporaire. En effet, si la décision de licenciement, en tant qu'elle fixe définitivement la position de l'administration et, ce faisant, affecte directement et immédiatement les intérêts de l'agent, constitue un acte faisant grief à ce dernier, il en va différemment du rapport de fin de stage qui ne constitue qu'un acte préparatoire à celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 2 mars 2010, Doktor/Conseil, T-248/08 P, EU:T:2010:57, point 81, et ordonnance du 24 mai 2007, Lofaro/Commission, F-27/06 et F-75/06, EU:F:2007:89, point 59).

46 Ainsi, dans la mesure où il contient les appréciations de la hiérarchie du requérant en ce qui concerne son rendement, ses compétences et sa conduite au sein de la GSA, le rapport de stage ne constitue qu'un acte préparatoire de la décision finale de ne pas confirmer le requérant dans ses fonctions à l'issue de sa période de stage et ne constitue donc pas un acte faisant grief au requérant.

47 Certes, le rapport de stage comporte également la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014, par laquelle celui-ci indique avoir pris la décision de licencier le requérant à l'issue de sa période de stage. Toutefois, il y a lieu de considérer qu'une telle note, approuvée par le président du conseil d'administration de la GSA, en qualité d'AHCC, constitue un acte détachable du rapport de stage en tant que tel, dont la légalité peut, le cas échéant, être contestée de manière séparée.

48 Partant, il convient de rejeter les conclusions tendant à l'annulation du rapport de stage, dans la mesure où il contient les appréciations relatives au rendement, aux compétences et à la conduite du requérant au sein de la GSA, comme étant irrecevables.

49 S'agissant de la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014, le Tribunal constate que, au bas de cette note, le directeur exécutif a indiqué ce qui suit : « Après avoir dûment pris en compte tout ce qui précède, j'ai décidé de licencier [le requérant] à l'issue de sa période de stage et l'en ai informé. » Ainsi, s'il est vrai que cette note est annexée au rapport de stage, il n'en demeure pas moins qu'elle est rédigée en des termes qui ne laissent place à aucun doute sur l'adoption, par le directeur exécutif, d'une décision définitive relative au licenciement du requérant.

50 En outre, il n'est pas contesté que, le 15 octobre 2014, le président du conseil d'administration de la GSA, agissant en qualité d'AHCC, a contresigné le rapport de stage, comprenant la décision rédigée le même jour par le directeur exécutif, sans ajouter aucun commentaire. Il n'est pas davantage contesté que, en apposant cette signature, le président du conseil d'administration de la GSA a entériné la décision du directeur exécutif, de sorte que la décision de licencier le requérant à l'issue de sa période de stage pouvait être considérée comme définitivement adoptée par l'AHCC ce même jour.

51 S'il est vrai que le président du conseil d'administration de la GSA a ensuite adopté une décision formelle de licencier le requérant le 30 octobre 2014, une telle décision constitue une décision purement confirmative de la décision de licenciement contenue dans la note du directeur exécutif du 15 octobre 2014, telle qu'approuvée par le président du conseil d'administration de la GSA. En effet, la décision du 30 octobre 2014 (ci-après la « décision confirmative de licenciement ») ne contient aucun élément nouveau par rapport à la décision contenue dans la note du 15 octobre 2014 (ci-après la « décision de licenciement ») et n'a pas été précédée d'un réexamen de la situation du requérant (voir, en ce sens, ordonnance du 15 juillet 2008, Pouzol/Cour des comptes, F-28/08, EU:F:2008:100, point 47).

52 À cet égard, il est de jurisprudence constante qu'un recours en annulation dirigé par un fonctionnaire ou un agent contre une décision confirmative n'est irrecevable que si la décision confirmée est devenue définitive à l'égard de l'intéressé, faute d'avoir fait l'objet d'un recours introduit dans les délais requis.

Dans le cas contraire, l'intéressé est en droit d'attaquer soit la décision confirmée, soit la décision confirmative, soit l'une et l'autre de ces décisions (arrêts du 27 octobre 1994, Chavane de Dalmassy e.a./Commission, T-64/92, EU:T:1994:260, point 25 ; du 25 octobre 2005, Dedeu i Fontcuberta/Commission, T-299/02, EU:T:2005:370, point 22, et du 5 mai 2009, Simões Dos Santos/OHMI, F-27/08, EU:F:2009:44, point 73, non annulé sur ce point par arrêt du 10 novembre 2010, OHMI/Simões Dos Santos, T-260/09 P, EU:T:2010:461).

53 En l'espèce, il n'est pas contesté que le requérant a introduit sa réclamation puis son recours contre la décision de licenciement dans les délais prescrits aux articles 90 et 91 du statut.

54 Partant, le requérant est recevable à contester la légalité de la décision de licenciement ainsi que celle de la décision confirmative de licenciement.

Sur les conclusions en annulation de la décision de licenciement et de la décision confirmative de licenciement

55 À l'appui de son recours, le requérant invoque trois moyens, tirés, le premier, de l'existence d'un détournement de pouvoir et de procédure, le deuxième, d'une erreur manifeste d'appréciation et, le troisième, d'une violation des droits de la défense dans le cadre de la procédure devant le comité paritaire d'évaluation.

Sur le premier moyen, tiré de l'existence d'un détournement de pouvoir et de procédure

– Arguments des parties

56 Le requérant fait valoir, en substance, que la décision de licenciement et la décision confirmative de licenciement ont été adoptées non pas en raison de son rendement insuffisant et de sa conduite dans le service, mais bien parce qu'il avait dénoncé plusieurs événements susceptibles de constituer des comportements frauduleux au sein de la GSA, notamment le recrutement irrégulier de M^me^ A.

57 Le requérant soutient que M^me^ A a été recrutée sur le même poste d'ingénieur d'exploitation et de standardisation au sein du département EGNOS que lui, alors qu'aucun autre poste similaire à celui du requérant n'était prévu dans le tableau des effectifs annexé au budget de la GSA pour l'année 2014. En outre, M^me^ A aurait été promue peu après son recrutement au sein de la GSA, alors qu'elle n'aurait été placée qu'en seconde position sur la liste de réserve établie à l'issue de la procédure de recrutement pour le poste du requérant.

58 Selon le requérant, le recrutement de M^me^ A dans des conditions « nébuleuses » traduirait la volonté de la placer sur un poste revêtant une importance stratégique. En effet, la conclusion d'un accord de délégation de compétences pour l'exploitation du système EGNOS entre la Commission européenne et la GSA, au mois d'avril 2014, aurait eu pour conséquence d'attribuer des responsabilités financières très importantes à la GSA et, en particulier, au département EGNOS au sein duquel travaillait le requérant.

59 Le requérant précise également que ses rapports professionnels avec M^me^ A ont été très tendus dès l'arrivée de celle-ci. C'est ainsi que, le 8 septembre 2014, il aurait introduit une demande d'assistance auprès du département des ressources humaines de la GSA. De même, au mois de septembre 2014, le requérant aurait demandé au directeur exécutif d'ouvrir une enquête sur les manœuvres frauduleuses qu'il aurait observées, sans obtenir aucune réponse de la part de celui-ci.

60 La GSA rétorque que les motifs du licenciement du requérant, c'est-à-dire son rendement et sa conduite dans le service insatisfaisants, ressortent clairement du rapport de stage et de la décision confirmative de licenciement. En vertu de l'article 14, paragraphe 3, du RAA, au vu de ces éléments, la GSA aurait été tenue de licencier le requérant.

61 En outre, le requérant n'aurait nullement apporté d'indices précis, objectifs et concordants permettant d'étayer ses allégations. À cet égard, la GSA ajoute que, si le requérant avait réellement constaté les comportements frauduleux allégués, il aurait dû en informer immédiatement son supérieur hiérarchique direct ou le directeur exécutif par écrit, conformément à l'article 22 bis, paragraphe 1, du statut. Or, la GSA n'aurait reçu aucune information écrite du requérant en ce sens, de sorte qu'elle aurait tout ignoré des allégations du requérant, du moins jusqu'à la réception des observations du requérant sur le projet de rapport de stage.

62 Par ailleurs, selon la GSA, M[me] A aurait été recrutée de façon tout à fait régulière, sur un poste créé légalement. Ainsi, à l'issue de la procédure de sélection, elle aurait été placée en première position, raison pour laquelle la GSA lui aurait proposé le poste d'ingénieur d'exploitation et de standardisation en premier lieu. En outre, il ressortirait de l'avis de vacance que la procédure de sélection visait à établir une liste de réserve susceptible d'être utilisée pour pourvoir un poste similaire en fonction des besoins de la GSA. Quant à la promotion de M[me] A au poste de responsable du service du requérant, la GSA soutient qu'il ne s'agissait que d'une désignation temporaire suite au départ de M. B. Cette désignation n'aurait d'ailleurs pas été surprenante au regard de l'expérience professionnelle de M[me] A et de son placement sur la liste de réserve.

63 Enfin, la GSA soutient que, si le requérant s'est effectivement informé auprès du département des ressources humaines sur les règles à suivre afin de dénoncer un harcèlement moral, en revanche, il n'a introduit aucune demande d'assistance au sens de l'article 12 bis, paragraphe 2, du statut et n'a apporté aucune preuve à l'appui de ses allégations de harcèlement.

– Appréciation du Tribunal

64 Il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante relative à la notion de détournement de pouvoir, dont le détournement de procédure n'est qu'une forme, une décision n'est entachée d'un tel vice que si elle apparaît, sur la base d'indices objectifs, pertinents et concordants, avoir été prise pour atteindre des fins autres que celles excipées (arrêts du 10 juillet 2014, CW/Parlement, F-48/13, EU:F:2014:186, point 128, et du 15 octobre 2014, De Bruin/Parlement, F-15/14, EU:F:2014:236, point 84). À cet égard, il ne suffit pas au requérant d'invoquer certains faits à l'appui de ses prétentions, il lui faut encore fournir des indices suffisamment précis, objectifs et concordants de nature à soutenir leur véracité ou, à tout le moins, leur vraisemblance (arrêt du 21 février 2006, V/Commission, T-200/03 et T-313/03, EU:T:2006:57, point 134, et la jurisprudence citée).

65 En l'espèce, le Tribunal constate que le requérant soutient avoir observé plusieurs faits frauduleux au sein de la GSA, sans expliquer exactement en quoi ceux-ci consisteraient. Seule la nomination de M[me] A, qui serait intervenue dans des conditions irrégulières, fait l'objet d'un exposé plus précis.

66 À cet égard, le requérant semble soutenir que le recrutement de M[me] A sur le même poste que le sien résulterait de manœuvres politiques liées au contrôle du budget alloué à la GSA pour le projet EGNOS. Or, force est de constater que le requérant n'apporte pas le moindre élément de preuve susceptible de corroborer ses allégations.

67 Par ailleurs, il ressort du dossier que, contrairement à ce que prétend le requérant, M[me] A n'avait pas été placée en seconde position sur la liste de réserve établie à l'issue de la publication de l'avis de vacance. En effet, le poste du requérant a été offert en premier lieu à M[me] A, comme en témoignent la

décision du 10 décembre 2013 établissant la liste de réserve ainsi que le courrier du 11 décembre 2013 envoyé à la lauréate. Le requérant ne s'est vu proposer le poste concerné que le 16 décembre 2013, soit après M[me] A.

68 En outre, comme le souligne la GSA, l'avis de vacance précisait clairement que « [l]a présente liste [de réserve pourrait] être également utilisée en vue d'un recrutement sur un poste similaire en fonction des besoins de [la GSA] ».

69 À cet égard, il ne ressort nullement du tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à la GSA pour l'année 2014 qu'aucun poste similaire à celui du requérant n'était prévu. À la lecture de ce document, le Tribunal constate, au contraire, une augmentation significative du nombre de postes d'agents temporaires du groupe de fonctions AD de grade AD 7 entre l'année 2013 (30 postes) et l'année 2014 (37 postes). Quant aux données figurant dans le rapport sur la gestion budgétaire et financière de la GSA pour l'exercice 2014, annexé à la requête, force est de constater que, au 31 décembre 2014, 36 postes sur 37 postes d'agents temporaires du groupe de fonctions AD de grade AD 7 disponibles étaient pourvus, ce qui démontre qu'aucun administrateur de grade AD 7 n'a pu être recruté en surnombre en 2014 puisqu'il restait en fin d'année un poste qui n'avait pas été pourvu. Par ailleurs, le simple fait que, aux termes de ce rapport, les coûts liés au personnel aient été moins élevés que ceux initialement prévus dans le budget pour l'année 2014 ne démontre pas, en soi, que M[me] A ait été recrutée de manière irrégulière sur le même poste que le requérant.

70 Quant à l'organigramme de la GSA fourni par le requérant le 12 novembre 2015, ce document ne saurait suffire, à lui seul, à démontrer l'illégalité du recrutement de M[me] A. En effet, ce document porte la date du 12 juillet 2013, soit une date bien antérieure à l'avis de vacance et au recrutement de M[me] A. Or, comme il a été dit au point précédent, le nombre de postes d'administrateurs au sein de la GSA a évolué au cours de l'année 2014, de sorte qu'il n'est nullement exclu que cet organigramme, qui, au demeurant, n'a qu'une fonction informative, ait subi des modifications au cours de l'année 2014.

71 Enfin, s'agissant de l'enquête menée par l'OLAF au sujet des manœuvres frauduleuses que le requérant aurait observées au sein de la GSA, force est de constater que, même si cette enquête venait à corroborer, en tout ou en partie, les allégations du requérant relatives à la nomination irrégulière de M[me] A, celui-ci reste en défaut d'apporter le moindre élément de preuve susceptible de démontrer que l'intention réelle de l'AHCC était de l'écarter de la GSA pour permettre à M[me] A d'occuper son poste ou que la décision de licenciement a été prise non pas en raison du rendement et de la conduite dans le service insatisfaisants du requérant, mais parce que celui-ci a dénoncé les irrégularités en cause.

72 Par conséquent, à défaut pour le requérant d'avoir fourni des indices objectifs, pertinents et concordants au soutien de son allégation selon laquelle la décision de licenciement a été prise pour atteindre des fins autres que celles excipées, force est de constater que le premier moyen, uniquement étayé par des déclarations personnelles du requérant, doit être rejeté comme étant non fondé, sans qu'il soit nécessaire de suspendre la présente affaire et de faire droit aux mesures d'instruction et d'organisation de la procédure sollicitées par le requérant à cet égard.

Sur le deuxième moyen, tiré de l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation

– Arguments des parties

73 Par son deuxième moyen, le requérant soutient que le rapport de stage est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation, et ce pour plusieurs raisons.

74 Premièrement, l'évaluation du travail du requérant n'aurait pas porté sur l'ensemble de la période de stage, mais uniquement sur les deux derniers mois de celle-ci, lorsque le requérant travaillait sous la supervision de M[me] A qui, selon le requérant, se serait évertuée à critiquer son travail dès son arrivée.

75 Ainsi, les cinq premiers mois de la période de stage du requérant, pendant lesquels il travaillait sous la responsabilité de M. B, n'auraient pas été pris en compte pour la rédaction du rapport de stage. Or, aucune remarque négative n'aurait été formulée directement à son égard par M. B lorsqu'il était encore en fonctions et aucune preuve écrite de ces critiques ne lui aurait été présentée ou n'aurait été annexée au rapport de stage. Bien au contraire, pendant les cinq premiers mois de sa période de stage, le requérant aurait reçu plusieurs remerciements pour la qualité de son travail.

76 Deuxièmement, le requérant fait valoir que les critiques formulées dans le rapport de stage n'auraient jamais fait l'objet d'un entretien formel préalable, ce qui lui aurait permis de prendre conscience de ses erreurs et de s'améliorer.

77 Troisièmement, les remarques négatives formulées par M[me] A dans le cadre de l'évaluation du requérant ne seraient pas fondées. Le requérant souligne que, contrairement à M[me] A, il possède une expérience professionnelle considérable dans le secteur du système de radionavigation par satellite (« Global Navigation Satellite System » ou « GNSS »). Il produit également des copies de nombreux courriels qui démontreraient que son travail était apprécié à l'extérieur de la GSA, notamment par la Commission, et qu'il faisait preuve d'esprit d'initiative. Le requérant ajoute qu'il a participé à l'ensemble des formations et des ateliers de travail pour lesquels il pouvait se libérer et que ses relations de travail avec les autres acteurs du projet EGNOS étaient tout à fait cordiales. À cet égard, le requérant précise que, si des tensions ont pu naître avec ces derniers, elles ont été rapidement résorbées grâce à la relation de confiance entre les parties en cause. De même, si l'un des sous-traitants de la GSA a pu formuler des critiques à propos de la qualité de certaines prestations du requérant, celles-ci procédaient plutôt d'un malentendu que le sous-traitant lui-même aurait levé en envoyant un courriel d'excuses. Enfin, le requérant indique que, contrairement à ce que fait valoir la GSA, il n'aurait pas systématiquement attribué les insuffisances professionnelles qui lui étaient reprochées à des événements extérieurs ou à des tiers.

78 La GSA conclut au rejet du deuxième moyen. Elle souligne que les commentaires du rapport de stage sont formulés en des termes généraux et se rapportent à l'ensemble de la période de stage, à l'exception du premier commentaire qui ne vise qu'une période plus courte.

79 À cet égard, la GSA observe que le rapport de stage a été signé par le chef de département du requérant, M. C, qui est demeuré son supérieur hiérarchique pendant toute la période de stage, et non par M[me] A. De même, les remarques négatives à l'égard du requérant ne proviendraient pas uniquement de M[me] A, mais également de l'ancien responsable du service, M. B, comme en témoigne un courriel du 3 juillet 2014. Au demeurant, le chef de département du requérant aurait fait part à celui-ci des critiques relatives à son rendement et à sa conduite dans le service lors d'un entretien le 8 juillet 2014, qui portait sur la première moitié de la période de stage.

80 La GSA ajoute que la hiérarchie du requérant a averti celui-ci à plusieurs reprises des insuffisances constatées quant à son rendement et sa conduite dans le service, comme en témoignent, notamment, un courriel du chef de département du 8 juillet 2014 ainsi qu'une note interne du 12 août 2014.

81 En ce qui concerne le caractère non fondé des remarques négatives figurant dans le rapport de stage, la GSA rappelle qu'elle jouit d'une large marge d'appréciation dans l'évaluation de ses agents. Elle souligne que les raisons du licenciement du requérant sont clairement exposées dans le rapport de stage et qu'elles sont étayées par des preuves écrites jointes à ce rapport.

82 À cet égard, les courriels envoyés au requérant par ses supérieurs hiérarchiques, formulés en des termes plus positifs, ne constitueraient qu'un élément d'appréciation parmi d'autres et ne sauraient refléter, à eux seuls, la qualité de l'ensemble du travail du requérant. Il en irait de même de l'accueil, par la Commission, du travail du requérant sur la feuille de route de standardisation pour le projet

EGNOS (« EGNOS standardisation roadmap »). Au demeurant, cette appréciation ne portait pas sur la version initiale du document telle que soumise par le requérant à son supérieur, mais bien sur des versions ayant déjà fait l'objet de plusieurs modifications, le cas échéant par le supérieur lui-même.

83 La GSA produit, en outre, plusieurs courriels dont il ressortirait que le requérant ne produisait pas ses rapports de manière satisfaisante et spontanée, que sa gestion des activités de la société ESSP était défaillante et que sa conduite dans le service, en particulier la gestion de son temps de travail et le respect des règles en vigueur en matière de congé, laissait à désirer. Quant aux tensions avec les acteurs externes à la GSA, dont l'existence aurait été reconnue par le requérant, celui-ci ne démontrerait pas avoir pu rapidement les résorber.

– Appréciation du Tribunal

84 Il ressort de la jurisprudence que l'administration dispose d'une grande marge quant à l'appréciation des aptitudes et des prestations d'un fonctionnaire ou agent pendant sa période de stage et qu'il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle des institutions en ce qui concerne le résultat d'un stage et les aptitudes d'un candidat à une nomination définitive ou à la confirmation de son contrat dans le service public de l'Union, son contrôle se limitant à celui de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir. En effet, un stage a pour fonction de permettre à l'administration de porter un jugement plus concret sur les aptitudes du stagiaire à s'acquitter des tâches que comporte la fonction en cause ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service (arrêt du 12 juin 2013, Bogusz/Frontex, F-5/12, EU:F:2013:75, point 72).

85 Il y également a lieu de rappeler qu'une erreur d'appréciation de l'administration peut seulement être qualifiée de manifeste lorsqu'elle est aisément perceptible et peut être détectée à l'évidence, à l'aune des critères auxquels le législateur a entendu subordonner l'adoption de sa décision (arrêt du 24 mars 2011, Canga Fano/Conseil, F-104/09, EU:F:2011:29, point 35, confirmé sur pourvoi par arrêt du 16 mai 2013, Canga Fano/Conseil, T-281/11 P, EU:T:2013:252, point 127).

86 Par conséquent, afin d'établir que l'administration a commis une erreur manifeste dans l'appréciation des faits qui soit de nature à justifier l'annulation d'une décision, les éléments de preuve qu'il incombe à la partie requérante d'apporter doivent être suffisants pour priver de plausibilité les appréciations retenues par l'administration. En d'autres termes, le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation doit être rejeté si, en dépit des éléments avancés par le requérant, l'appréciation mise en cause peut être admise comme vraie ou valable (arrêt du 29 septembre 2011, AJ/Commission, F-80/10, EU:F:2011:172, point 35, et la jurisprudence citée).

87 En l'espèce, s'agissant, premièrement, de la durée de la période de stage prise en compte dans le rapport de stage, le Tribunal constate que les commentaires figurant dans la rubrique « Évaluation de la période de stage » de ce rapport ont été rédigés par le chef de département du requérant, M. C. Or, il est constant que celui-ci occupait déjà le poste de chef de département lors du recrutement du requérant le 1er février 2014 et que, par conséquent, il supervisait, au moins indirectement, le travail du requérant depuis cette date, et ce jusqu'à la fin de sa période de stage.

88 En outre, il ressort de ces commentaires que M. C s'est fondé sur l'appréciation non seulement de Mme A, mais également du premier supérieur du requérant, M. B. Ainsi, M. C indique que « [M. B et Mme A] ont tous deux fait état de difficultés importantes en ce qui concerne le rendement et la conduite [du requérant dans le service] ». Cette affirmation est corroborée par un courriel envoyé le 3 juillet 2014 par M. B à M. C, dans lequel M. B manifeste son mécontentement en ce qui concerne le travail du requérant et recommande de « formuler une opinion négative quant à l'approbation de [l]a période de stage [du requérant] ».

89 Le Tribunal constate également que, le 3 juillet 2014, M. C avait lui-même fait part de ses préoccupations quant aux prestations du requérant dans un courriel adressé à M. B et au département des ressources humaines de la GSA. Dans ce courriel, M. C indiquait que, même s'il avait été impliqué moins directement que M. B, « [il s]e rend[ait] également compte qu'il y a[vait] un problème [en ce qui concerne le requérant] ». M. C interrogeait ensuite le département des ressources humaines sur le délai imparti pour adopter une décision sur la confirmation du contrat du requérant, sur la présence du nom d'autres candidats sur la liste de réserve et sur les obligations à respecter pour le cas où une décision de licencier le requérant serait prise. Ainsi, il ressort de ce courriel que, avant la désignation de M[me] A comme responsable ad interim des services d'ingénierie du département EGNOS, la question de la confirmation du contrat du requérant à la fin de sa période de stage se posait déjà.

90 Par conséquent, le requérant ne saurait valablement prétendre que le rapport de stage ne repose que sur les appréciations de M[me] A.

91 Quant à l'absence alléguée de critiques de M. B à l'égard du requérant au cours des cinq premiers mois de la période de stage, il y a lieu de constater, tout d'abord, que, le 3 juillet 2014, M. B a expliqué au département des ressources humaines de la GSA, en réponse à un courriel du 2 juin 2014 concernant l'évaluation intermédiaire du requérant, qu'il avait eu besoin d'un peu de temps pour se forger une opinion sur le travail du requérant, laissant ainsi entendre qu'il n'avait pas encore, au début du mois de juin, une appréciation négative du requérant susceptible d'être constatée par écrit. Ensuite, au cours de l'audience, la GSA a expliqué que, au sein d'une petite équipe travaillant dans un espace restreint, il n'était pas courant de formuler des critiques par écrit, les commentaires étant généralement communiqués oralement. Enfin, dans son courriel envoyé au requérant le 3 juillet 2014, relatif au suivi, par le requérant, de l'un des dossiers importants sur lequel il travaillait depuis plusieurs semaines, M. B a indiqué ce qui suit :

« [J]e ne suis pas satisfait des contacts que tu as eus hier avec ESSP sur [le dossier de] la standardisation, malgré mes rappels [et/ou mes] encouragements concernant les points à aborder avec eux. Il est inadmissible que, en juillet 2014, ESSP se retrouve avec si peu d'indications de ta part en ce qui concerne le niveau de contribution que nous attendons d'eux en matière de standardisation pour les prochains mois ou années, alors que tu es supposé les gérer. »

92 Par ailleurs, s'il est vrai que le requérant a pu recevoir occasionnellement des remerciements par courriel lorsqu'il travaillait sous la responsabilité de M. B, il y a toutefois lieu de relever que, dans trois des cinq courriels produits par le requérant, les remerciements constituaient une simple formule de politesse introductive (« [m]erci Antonio pour ces [nouvelles] », « [b]onjour Antonio, [m]erci pour cette liste », « [c]her Antonio, [m]erci d'avoir partagé [cette liste] avec nous »). Quant aux deux autres courriels, force est de constater qu'ils provenaient tous deux de M. B qui, s'il a effectivement pu remercier le requérant pour sa réaction à l'une ou l'autre demande, voire encourager celui-ci, a néanmoins lui-même exprimé de vives critiques à l'égard du travail du requérant au moment de quitter les services d'ingénierie du département EGNOS.

93 Deuxièmement, en ce qui concerne l'absence d'entretien formel avec M[me] A et, partant, l'impossibilité alléguée par le requérant de prendre conscience des erreurs qui lui étaient reprochées, il ressort du dossier que celui-ci a eu l'occasion, à plusieurs reprises, de faire le point avec sa hiérarchie sur le travail fourni et qu'il ne pouvait ignorer les critiques formulées à son égard. Ainsi, le 3 juillet 2014, M. B a fait part au requérant de son mécontentement quant à sa gestion des rapports avec la société ESSP, ce que le requérant ne conteste pas. De même, le 8 juillet 2014, une réunion a été organisée entre le requérant, M[me] A et M. C afin de discuter du travail du requérant. Comme le requérant l'indique lui-même, au cours de cette réunion, des malentendus concernant les prestations du requérant auraient été levés, ce qui implique que, en tout état de cause, des problèmes avaient été soulignés. Par ailleurs, dans les annexes de son mémoire en défense, la GSA a fourni une copie de plusieurs courriels laissant apparaître des critiques claires de la hiérarchie du requérant quant à la

qualité des documents rédigés par celui-ci, le suivi de ses dossiers ou encore la gestion de son temps de travail. Ces courriels étant adressés au requérant, celui-ci ne peut légitimement soutenir qu'il ignorait leur contenu et ne pouvait essayer de s'améliorer.

94 Troisièmement, s'agissant du caractère prétendument non fondé des commentaires figurant dans le rapport de stage, le Tribunal constate que ce rapport énumère plusieurs critiques concernant le rendement et la conduite dans le service du requérant, sans pour autant que soient remises en cause ses compétences. Le rapport de stage relève ainsi la qualité insuffisante de la feuille de route de standardisation pour le projet EGNOS préparée par le requérant, son manque d'esprit d'initiative, l'absence de présentation spontanée de rapports, ainsi que sa gestion défaillante de l'activité sous-traitée. Quant à la conduite dans le service du requérant, le rapport de stage souligne son manque de communication avec les autres membres de l'équipe, une mauvaise gestion de son temps de travail, ainsi qu'un refus des critiques à son égard qui se traduit par l'attribution systématique des défaillances constatées à des tiers ou à des événements extérieurs.

95 Afin de démontrer le caractère erroné de ces critiques, le requérant souligne sa vaste expérience dans le secteur d'activité de la GSA. À cet égard, il suffit de constater que, comme il vient d'être dit, le rapport de stage ne tend pas à remettre en cause les compétences du requérant, mais uniquement son rendement et sa conduite au sein de la GSA.

96 Le requérant produit également de nombreux échanges de courriels dans le cadre de ses contacts professionnels quotidiens avec sa hiérarchie ou les partenaires extérieurs de la GSA, dont il ressortirait que son travail, en particulier la feuille de route de standardisation pour le projet EGNOS, avait été bien accueilli, qu'il faisait preuve d'esprit d'initiative et que ses relations avec ses collègues et les acteurs extérieurs à la GSA étaient bonnes.

97 À cet égard, il découle de la jurisprudence que, lorsqu'elle est amenée à adopter une décision de confirmation du contrat d'un agent temporaire stagiaire, l'administration opère un examen global qui porte sur l'existence, ou non, d'un ensemble d'éléments positifs révélés au cours de la période de stage faisant apparaître la confirmation du contrat du stagiaire comme étant dans l'intérêt du service (voir, s'agissant de fonctionnaires stagiaires et par analogie, arrêt du 18 octobre 2007, Krcova/Cour de justice, F-112/06, EU:F:2007:178, point 61, non annulé sur ce point par arrêt du 8 juin 2009, Krcova/Cour de justice, T-498/07 P, EU:T:2009:178). Ainsi, un tel examen implique la mise en balance des éléments positifs et des éléments négatifs qui se sont éventuellement révélés au cours de la période de stage, afin de vérifier si la confirmation du contrat est dans l'intérêt du service ou non.

98 En l'espèce, le Tribunal constate, tout d'abord, que, dans certains courriels, des collègues du requérant ou des acteurs externes à la GSA ont manifesté leur approbation quant au contenu des documents envoyés par le requérant, sous réserve de modifications. Toutefois, il n'en ressort nullement que ces documents n'aient pas dû faire l'objet, avant leur envoi, de nombreux commentaires ou modifications de la part de la hiérarchie du requérant. Au contraire, il ressort des pièces du dossier fournies par le requérant que celui-ci travaillait, notamment, en étroite collaboration avec M^me^ A, sous la supervision de M. C, et que M^me^ A était amenée à contribuer elle-même à la rédaction desdits documents. De surcroît, le Tribunal relève que l'élaboration de la feuille de route de standardisation pour le projet EGNOS constitue le premier point de la description du poste du requérant, telle qu'elle figure à la deuxième page du rapport de stage, ce qui souligne l'importance que revêt cette feuille de route pour l'appréciation du rendement du requérant.

99 Ensuite, en ce qui concerne le manque d'esprit d'initiative du requérant, il est vrai que celui-ci semble, au vu des courriels produits, avoir envoyé spontanément des informations à son supérieur hiérarchique et même proposé de participer à une réunion ainsi qu'à un atelier de travail. Toutefois, il ne ressort pas des éléments du dossier que cet esprit d'initiative se soit confirmé tout au long de la période de stage et que, contrairement à ce que souligne le rapport de stage, le requérant n'ait pas dû se voir rappeler régulièrement ce qui était attendu de lui, comme en témoignent des courriels fournis par le requérant

lui-même. À cet égard, M. B soulignait, dans son courriel adressé à M. C le 3 juillet 2014, que « [le requérant] ne compren[ait] toujours pas le contexte entourant les relations entre la GSA, la C[ommission] et [l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne], et même au sein de [l']équipe d'expl[oitation] de la GSA ». M. B y faisait également part de son impression que le requérant « [était] réellement perdu, sans aucune volonté de réagir et de s'affirmer ».

100 S'agissant, plus particulièrement, des relations avec la société ESSP, les éléments du dossier révèlent que le requérant était son principal interlocuteur au sein de la GSA. Néanmoins, les rapports entre le requérant et ESSP se sont révélés difficiles et ont donné lieu à des échanges écrits sur les tensions existantes et le manque de suivi concret, par le requérant, des dossiers avec ESSP. Dans ce contexte, M. B a formulé des excuses pour le comportement du requérant, en réponse à un message envoyé le 9 juillet 2014 par ESSP à M. B. Ce message indiquait, notamment, qu'« [ESSP était] régulièrement en attente d[e contributions] de [l]a part [du requérant, ce qui avait une incidence sur les] activités [d'ESSP] », il faisait référence à « des demandes étranges qu'[ESSP] a[vait] reçu[es] quelquefois ([par] ex[emple] : [relevés d'heures], copie du contrat ESSP-GSA[, etc.]) », précisait néanmoins que « [l']intention [de la société était] de continuer à travailler en bonne harmonie avec [le requérant] », tout en soulignant que « les choses ne s'amélior[ai]ent pas » et qu'« [ESSP] a[vait] s[û]rement commis des erreurs aussi, mais [que] le dialogue [était] difficile depuis des mois ». Par conséquent, si le requérant a effectivement produit des documents démontrant qu'il était chargé du suivi des dossiers concernant la société ESSP, de tels documents ne démontrent pas que les commentaires du rapport de stage en ce qui concerne le manque d'esprit d'initiative du requérant sont entachés d'une erreur manifeste d'appréciation.

101 S'agissant, enfin, de la conduite dans le service du requérant, celui-ci fait valoir qu'il a participé à l'ensemble des ateliers de travail pour lesquels il était disponible et que ses relations de travail avec ses collègues étaient tout à fait cordiales. À cet égard, le Tribunal constate que, même dans l'hypothèse où ces affirmations seraient démontrées, les critiques formulées dans le rapport de stage ne portent pas sur de tels éléments. En effet, le rapport de stage met en exergue le fait que le requérant travaillait de manière trop isolée sur ses dossiers et sans communication suffisante, ce qui n'exclut nullement que le requérant ait pu participer à l'une ou l'autre formation et qu'il ait eu des rapports professionnels corrects avec ses collègues.

102 Par ailleurs, comme il été dit au point 100 ci-dessus, il ressort du dossier que des tensions sont nées entre le requérant et la société ESSP et que, contrairement à ce que semble soutenir le requérant, celles-ci n'ont pu être apaisées que grâce à l'intervention de M. B.

103 Quant aux prétendues absences régulières de la hiérarchie du requérant, rendant difficile la communication avec celle-ci, force est de constater qu'une telle affirmation n'est nullement étayée par des éléments de preuve concrets. En tout état de cause, il ressort du dossier que la communication entre le requérant et ses supérieurs hiérarchiques se faisait très fréquemment par voie électronique, indépendamment du lieu où se trouvaient ces derniers, de sorte que leur absence du siège de la GSA ne constituait manifestement pas un obstacle à toute communication avec le requérant.

104 Le Tribunal constate également que, contrairement à ce que soutient le requérant, la gestion de son temps de travail et de ses absences a parfois donné lieu à des difficultés, celui-ci n'ayant pas toujours suivi les procédures prévues à cet effet, comme en témoigne un échange de courriels entre le requérant et M^me^ A des 14 et 15 août 2014.

105 De même, l'argument du requérant selon lequel il n'imputait pas les insuffisances professionnelles qui lui étaient reprochées à des événements extérieurs ou au comportement de tiers ne saurait prospérer. En effet, force est de constater que le requérant a envoyé plusieurs courriels, notamment le 21 mai 2014 à M. B et le 14 août 2014 à M^me^ A, dans lesquels il a mis en exergue des erreurs de tiers afin d'écarter certains reproches qui lui étaient adressés, tant en ce qui concerne sa gestion du télétravail que s'agissant de la gestion de ses dossiers avec la société ESSP ou de ses contacts avec la

Commission. En revanche, le requérant n'a soumis aucun élément de preuve démontrant qu'il ait jamais reconnu ses propres erreurs ou les éventuelles lacunes dans le suivi de ses dossiers lorsque cela lui était reproché.

106 En tout état de cause, même si certains des courriels dont se prévaut le requérant contiennent des appréciations positives, force est de constater que ceux-ci lui ont été envoyés à l'occasion de la réalisation de tâches précises et ponctuelles et ne sauraient, par suite, établir que le requérant aurait satisfait d'une manière générale aux exigences requises pour son poste.

107 Il découle de tout ce qui précède que le requérant n'a pas démontré à suffisance de droit que, en adoptant la décision de licenciement et la décision confirmative de licenciement, la GSA aurait commis une erreur manifeste d'appréciation.

108 Partant, le deuxième moyen doit être rejeté comme non fondé.

Sur le troisième moyen, tiré de la violation des droits de la défense du requérant

– Arguments des parties

109 Par son troisième moyen, le requérant soutient que ses droits de la défense et le principe de l'égalité des armes n'auraient pas été respectés au cours de la procédure devant le comité paritaire d'évaluation. En effet, le requérant n'aurait jamais été invité à présenter oralement ses observations devant le comité paritaire d'évaluation, alors que ses supérieurs hiérarchiques, à l'exception de M. B qui n'était plus son responsable à cette époque, et le département des ressources humaines de la GSA auraient eu la possibilité de s'exprimer de la sorte devant ce comité.

110 Le requérant fait valoir, en outre, qu'il n'a jamais reçu le procès-verbal des auditions et des débats qui ont eu lieu devant le comité paritaire d'évaluation. Partant, il n'aurait pas pu prendre connaissance des éléments négatifs que ses supérieurs hiérarchiques et le département des ressources humaines de la GSA auraient éventuellement fait valoir devant ledit comité.

111 La GSA conclut au rejet du troisième moyen. Elle soutient, en effet, que le statut ne prévoit aucune obligation pour le comité paritaire d'évaluation d'entendre oralement le requérant avant de rendre son avis. Le comité paritaire d'évaluation pourrait ainsi rendre son avis sur la base des seules observations écrites des parties, à la condition qu'il assure l'égalité de traitement entre celles-ci. Or, en l'espèce, le comité paritaire d'évaluation aurait uniquement tenu compte des observations écrites du directeur exécutif de la GSA, de M. C et du requérant lui-même, sans qu'aucune partie ait présenté d'observations orales.

112 La GSA souligne également que, en tout état de cause, le requérant a été entendu à plusieurs reprises avant son licenciement, tant par le chef de département du requérant, M. C, au cours de réunions qui se sont tenues les 8 juillet 2014 et 10 septembre 2014, que par le directeur exécutif, lors d'entretiens qui ont eu lieu les 16 et 23 septembre 2014.

– Appréciation du Tribunal

113 À titre liminaire, le Tribunal constate que le requérant n'a nullement invoqué une violation des droits de la défense dans sa réclamation. Toutefois, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de se prononcer sur la recevabilité du troisième moyen dès lors que celui-ci est, en tout état de cause, non-fondé.

114 Il convient ensuite de rappeler que le respect des droits de la défense, principe fondamental consacré à l'article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, exige que le destinataire d'une décision qui affecte de manière sensible ses intérêts soit en mesure de faire connaître utilement son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et circonstances sur la base desquels cette décision a été adoptée (voir, en ce sens, arrêt du 11 décembre 2014, CZ/AEMF, F-80/13, EU:F:2014:266, point 55). À cet égard, un fonctionnaire doit avoir la possibilité de prendre position sur tout document qu'une institution entend utiliser contre lui (arrêt du 7 octobre 2009, Y/Commission, F-29/08, EU:F:2009:136, point 45).

115 En matière de licenciement d'un agent temporaire à l'issue de sa période de stage, le principe du respect des droits de la défense est mis en œuvre par l'article 14, paragraphe 3, premier alinéa, du RAA, qui prévoit que le rapport dont fait l'objet l'agent temporaire un mois avant l'expiration de son stage sur son aptitude à s'acquitter des tâches que comportent ses fonctions ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service « est communiqué à l'agent temporaire, qui peut formuler ses observations par écrit » (voir, en ce sens, arrêts du 10 juillet 2008, Sapara/Eurojust, F-61/06, EU:F:2008:98, point 149, et du 11 décembre 2014, CZ/AEMF, F-80/13, EU:F:2014:266, point 57). Cette disposition tend ainsi précisément à garantir le respect des droits de la défense en permettant à l'agent temporaire concerné de soumettre ses observations éventuelles sur son rapport de stage et en garantissant que ces observations seront prises en considération par l'AHCC dans l'adoption de sa décision sur l'issue du stage.

116 S'agissant, en particulier, de la consultation du comité paritaire d'évaluation, il y a lieu de relever que l'article 14, paragraphe 3, du RAA, dont les dispositions sont applicables aux agents temporaires, ne prévoit pas, contrairement à l'article 34, paragraphe 3, du statut, dont les dispositions sont applicables aux fonctionnaires, l'obligation pour l'AHCC de consulter le comité paritaire d'évaluation. Cependant, en l'espèce, la GSA a décidé d'avoir recours à une telle consultation.

117 À cet égard, s'il est vrai que le requérant n'a pas été entendu oralement par ledit comité, aucune méconnaissance des droits de la défense de celui-ci ne saurait être constatée de ce seul fait.

118 En effet, il ressort de l'avis du comité paritaire d'évaluation, dûment communiqué au requérant le 9 octobre 2014, que ledit comité s'est fondé sur les éléments de preuve écrits qui lui ont été transmis par le département des ressources humaines de la GSA, ce qui incluait des écrits provenant du requérant lui-même, et par le chef de département du requérant. Le comité paritaire d'évaluation ne fait référence à aucune audition complémentaire de la hiérarchie du requérant, contrairement à ce que semble indiquer celui-ci. Cette absence générale d'audition est, au demeurant, confirmée par les procès-verbaux des deux réunions du comité paritaire d'évaluation qui ont eu lieu respectivement le 30 septembre 2014 et le 2 octobre 2014.

119 En outre, il ressort du procès-verbal de la première réunion du comité paritaire d'évaluation, du 30 septembre 2014, que la proposition de licencier le requérant à l'issue de sa période de stage avait fait l'objet de débats soutenus au terme desquels aucun accord n'avait pu être trouvé. Ce n'est qu'à l'issue de la seconde réunion du 2 octobre 2014 que le comité paritaire d'évaluation a proposé de ne pas confirmer le contrat d'agent temporaire du requérant. Au cours de l'audience, la GSA a indiqué que les vives discussions au sein du comité paritaire d'évaluation avaient contraint les membres de ce comité à examiner avec une précaution toute particulière l'ensemble des éléments reprochés au requérant dans le cadre de son stage.

120 Au demeurant, le requérant a reçu une copie de l'avis du comité paritaire d'évaluation le 9 octobre 2014 et a commenté le contenu de celui-ci dans un courriel envoyé le 15 octobre 2014 au directeur exécutif « dans le but de préparer [leur] réunion [prévue le même jour] ».

121 En outre, la circonstance que le requérant n'a pas reçu les procès-verbaux des réunions du comité paritaire d'évaluation avant l'adoption de la décision de licenciement est sans incidence en l'espèce. En effet, selon la jurisprudence, la transmission au fonctionnaire stagiaire ou à l'agent temporaire en période de stage de l'avis rendu par le comité paritaire d'évaluation constitue une garantie suffisante du respect des droits de la défense (arrêt du 1er avril 1992, Kupka-Floridi/CES, T-26/91, EU:T:1992:53, point 38).

122 Par conséquent, le troisième moyen, tiré d'une violation des droits de la défense du requérant en raison d'une absence d'audition de celui-ci par le comité paritaire d'évaluation, ne saurait être accueilli.

123 À titre surabondant, le Tribunal constate que, au cours de la procédure ayant mené à son licenciement, le requérant a été mis en mesure de faire connaître utilement son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et circonstances sur la base desquels la décision de licenciement et la décision confirmative de licenciement ont été adoptées.

124 En effet, premièrement, il ressort du dossier, sans que cela soit contesté par le requérant, que celui-ci a eu plusieurs entretiens avec le directeur exécutif avant l'adoption de la décision de licenciement, visant à recueillir ses observations sur les appréciations relatives à son rendement et à sa conduite dans le service formulées dans le projet de rapport de stage.

125 Ainsi, une première réunion s'est tenue le 16 septembre 2014, en présence du directeur exécutif, du requérant et de trois autres personnes, dont un représentant du comité du personnel. Après la réception, par la GSA, des observations écrites du requérant sur le projet de rapport de stage, datées du 22 septembre 2014, une deuxième réunion a eu lieu le 23 septembre 2014 entre le directeur exécutif, le requérant, un représentant du comité du personnel et un représentant du département des ressources humaines de la GSA, au cours de laquelle les critiques négatives formulées par le chef de département du requérant dans le projet de rapport de stage ont été examinées une nouvelle fois. Au cours d'une troisième réunion qui s'est tenue le 15 octobre 2014 en présence d'un représentant du comité du personnel et d'un représentant du département des ressources humaines de la GSA, le directeur exécutif a entendu les arguments du requérant sur l'avis du comité paritaire d'évaluation confirmant la proposition de le licencier et a indiqué à celui-ci qu'il confirmait l'évaluation négative formulée dans le projet de rapport de stage.

126 Secondement, il ne ressort nullement du dossier que la décision de licenciement et la décision confirmative de licenciement auraient été adoptées sur le fondement d'éléments retenus à la charge du requérant dont celui-ci n'aurait pas eu connaissance ou sur lesquels il n'aurait pas pu se prononcer utilement. À cet égard, il ressort des termes de chacune de ces décisions que celles-ci reposent, d'une part, sur le projet de rapport de stage et, d'autre part, sur l'avis du comité paritaire d'évaluation. Or, comme il a été dit, ces documents, qui ont été dûment communiqués au requérant, ont fait l'objet d'observations à la fois écrites et orales de celui-ci, de sorte que le requérant a bien pu prendre position, avant l'adoption desdites décisions, sur l'ensemble des éléments pris en considération par l'AHCC dans le cadre de cette adoption (voir, a contrario, arrêt du 3 juin 2015, BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, point 58).

127 Par ailleurs, la circonstance que le requérant n'a pas eu l'occasion de faire valoir oralement ses arguments au cours d'une audition avec le président du conseil d'administration de la GSA, agissant en qualité d'AHCC, ne saurait caractériser une méconnaissance du principe des droits de la défense du requérant. En effet, il découle de la jurisprudence que le principe du respect des droits de la défense, tel que mis en œuvre par l'article 14, paragraphe 3, du RAA, ne saurait impliquer l'obligation générale pour l'AHCC d'entendre oralement l'agent temporaire stagiaire avant de prendre la décision de licenciement (voir, s'agissant de fonctionnaires stagiaires et par analogie, arrêt du 14 septembre 2010, Da Silva Pinto Branco/Cour de justice, F-52/09, EU:F:2010:98, point 51).

128 Enfin, le Tribunal estime opportun de rappeler que, selon la jurisprudence, la procédure organisée par l'article 34 du statut ne vise pas à donner au fonctionnaire stagiaire concerné l'occasion de se prononcer sur la décision à prendre en conséquence du caractère négatif du rapport de stage (arrêt du 18 octobre 2007, Krcova/Cour de justice, F-112/06, EU:F:2007:178, point 75, confirmé sur pourvoi par arrêt du 8 juin 2009, Krcova/Cour de justice, T-498/07 P, EU:T:2009:178). Une telle jurisprudence s'applique mutatis mutandis à l'article 14 du RAA et à la décision de licencier un agent temporaire à l'issue de son stage.

129 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que les droits de la défense du requérant n'ont pas été méconnus en l'espèce.

130 Par conséquent, le troisième moyen ne saurait être accueilli.

131 Il résulte de tout ce qui précède qu'il convient de rejeter l'ensemble du recours comme étant en partie irrecevable et en partie non fondé.

Sur les dépens

132 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.

133 Il résulte des motifs énoncés dans le présent arrêt que le requérant a succombé en son recours. En outre, la GSA a, dans ses conclusions, expressément demandé que le requérant 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 GSA.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre)

déclare et arrête :

1) **Le recours est rejeté.**

2) **M. Pujante Cuadrupani supporte ses propres dépens et est condamné à supporter les dépens exposés par l'Agence du GNSS européen.**

Bradley Kreppel Rofes i Pujol

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 1er mars 2016.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
K. Bradley