Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL (quatrième chambre élargie)

23 juillet 2025 *

« Fonction publique – Fonctionnaires – Recrutement – Avis de vacance – Personnel d'encadrement à la Commission – Rejet de candidature – Nomination d'un autre candidat – Irrégularité de la procédure de recrutement – Erreur manifeste d'appréciation – Exception d'illégalité – Sécurité juridique – Délégation de la présidente de la Commission à son chef de cabinet – Responsabilité »

Dans l'affaire T-613/23,

James Flett, demeurant à Bruxelles (Belgique), représenté par M^e^ L. Levi, avocate,

partie requérante,

contre

Commission européenne, représentée par M^me^ M. Brauhoff et M. A. Sauka, en qualité d'agents, assistés de M^es^ D. Waelbroeck et A. Duron, avocats,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre élargie),

composé de M. R. da Silva Passos, président, M^mes^ N. Półtorak, I. Reine, T. Pynnä (rapporteure) et M. H. Cassagnabère, juges,

greffier : M. P. Cullen, administrateur,

vu la phase écrite de la procédure,

à la suite de l'audience du 9 janvier 2025,

rend le présent

Arrêt

1 Par son recours fondé sur l'article 270 TFUE, le requérant, M. James Flett, demande, d'une part, l'annulation de la décision de la Commission européenne du 25 janvier 2023, par laquelle une personne autre que lui a été nommée au poste de conseiller juridique principal de l'équipe

* Langue de procédure : l'anglais.

chargée de la politique du commerce et de l'organisation mondiale du commerce du service juridique de la Commission (ci-après la « décision attaquée ») et, d'autre part, la réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de cette décision.

Antécédents du litige

2 Le 23 mai 2022, la Commission a publié un avis de vacance pour le poste de conseiller juridique principal de l'équipe chargée de la politique du commerce et de l'organisation mondiale du commerce, en y énonçant les critères d'évaluation correspondant aux exigences du poste. L'avis de vacance précisait que le candidat sélectionné serait recruté au grade AD 14 ou AD 15.

3 À la suite de la publication de cet avis de vacance, huit candidats, dont le requérant, ont postulé à ce poste.

4 Le 8 septembre 2022, ces huit candidats ont été reçus en entretien par le panel de présélection de la Commission. Au cours de cet entretien, le panel de présélection a posé cinq questions aux candidats, afin d'apprécier les critères d'évaluation énoncés dans l'avis de vacance et d'attribuer un score à chaque candidat.

5 Le 27 octobre 2022, sur le fondement du rapport de présélection et des grilles d'évaluation correspondantes, le comité consultatif sur les nominations (ci-après le « CCN ») a, dans le cadre de la première phase de la procédure de sélection (ci-après la « première phase »), retenu les trois candidats ayant obtenu les scores les plus élevés, dont le requérant, qui avait obtenu le meilleur score. Ces trois candidats devaient par la suite participer aux épreuves du centre d'évaluation et à un entretien avec le CCN, dans le cadre de la seconde phase de la procédure de sélection (ci-après la « seconde phase »).

6 Le 22 novembre 2022, le requérant a participé aux épreuves du centre d'évaluation, lesquelles comprenaient des exercices individuels et collectifs ainsi que des entretiens approfondis axés sur les compétences en matière d'encadrement. Un rapport a été établi sur cette base pour chaque candidat.

7 Le 1er décembre 2022, le requérant a été reçu à un entretien avec le CCN, de même que les deux autres candidats encore en lice. À l'issue de la seconde phase, le CCN a estimé que le requérant ne possédait pas le « bon dosage de compétences et d'expérience » et ne l'a pas retenu pour un entretien avec la présidente de la Commission (ci-après la « Présidente »). Seul A, un autre candidat, a été sélectionné pour cet entretien.

8 Le 25 janvier 2023, la Commission a adopté la décision attaquée, par laquelle A (et non le requérant) a été nommé au poste de conseiller juridique principal de l'équipe chargée de la politique du commerce et de l'organisation mondiale du commerce.

9 Le 28 février 2023, le requérant a introduit une réclamation contre la décision attaquée.

10 Le 27 juin 2023, la Commission a rejeté la réclamation contre la décision attaquée (ci-après la « décision rejetant la réclamation »).

Conclusions des parties

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

– annuler la décision attaquée ;

– annuler la décision rejetant la réclamation ;

– condamner la Commission à l'indemniser du préjudice qui lui a été causé ;

– ordonner à la Commission de présenter des excuses formelles et de retirer l'allégation selon laquelle il ne serait pas dûment qualifié pour le poste en cause ;

– condamner la Commission aux dépens.

12 La Commission conclut, en substance, à ce qu'il plaise au Tribunal :

– rejeter le recours ;

– condamner le requérant aux dépens.

En droit

Sur la compétence du Tribunal pour statuer sur le quatrième chef de conclusion

13 Le requérant demande que la Commission présente des excuses formelles et retire l'allégation selon laquelle il ne serait pas dûment qualifié pour le poste en cause.

14 À cet égard, il ressort d'une jurisprudence constante qu'il n'appartient pas au juge de l'Union européenne d'adresser des injonctions à l'administration dans le cadre du contrôle de légalité fondé sur l'article 91 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (arrêts du 9 décembre 2020, GV/Commission, T-705/19, non publié, EU:T:2020:590, point 155, et du 30 avril 2025, EL/Commission, T-325/24, non publié, EU:T:2025:424, point 10).

15 Par conséquent, la demande du requérant doit être rejetée pour cause d'incompétence.

Sur l'objet du recours

16 Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée ainsi que de la décision rejetant la réclamation. Il soutient que cette dernière contient plus qu'une simple confirmation de la décision attaquée, sans étayer précisément son allégation.

17 Selon une jurisprudence constante, la réclamation administrative, telle que visée à l'article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne, et son rejet, explicite ou implicite, font partie intégrante d'une procédure complexe et ne constituent qu'une condition préalable à la saisine du juge. Dans ces conditions, le recours, même formellement dirigé contre le rejet de la réclamation, a pour effet de saisir le juge de l'acte faisant grief contre lequel la réclamation a été présentée, sauf dans l'hypothèse où le rejet de la réclamation a une portée

différente de celle de l'acte contre lequel cette réclamation a été formée (voir arrêt du 11 novembre 2020, AD/ECHA, T-25/19, non publié, EU:T:2020:536, point 32 et jurisprudence citée).

18 En outre, compte tenu du fait que la procédure précontentieuse présente un caractère évolutif, une décision explicite de rejet de la réclamation qui ne contient que des précisions complémentaires et se borne ainsi à révéler, de manière détaillée, les motifs de la confirmation de la décision antérieure ne constitue pas un acte faisant grief. Néanmoins, ce même caractère évolutif de la procédure précontentieuse implique que ces précisions complémentaires soient prises en considération pour apprécier la légalité de l'acte attaqué (arrêt du 7 septembre 2022, Migadakis/ENISA, T-507/21, non publié, EU:T:2022:507, point 13).

19 En l'espèce, il y a lieu de constater que la décision rejetant la réclamation confirme la décision attaquée, en révélant les motifs venant au soutien de celle-ci. La circonstance selon laquelle la Commission a été amenée, en réponse aux arguments avancés par le requérant dans la réclamation, à préciser les motifs de la décision attaquée ne saurait justifier que la décision rejetant la réclamation soit considérée comme un acte autonome faisant grief à ce dernier.

20 Par conséquent, étant donné que les conclusions en annulation dirigées contre la décision rejetant la réclamation sont dépourvues de contenu autonome, le recours doit être regardé comme étant formellement dirigé contre la décision attaquée, dont la motivation est précisée par la décision rejetant la réclamation. La légalité de la décision attaquée doit ainsi être examinée en prenant en considération la motivation figurant dans la décision rejetant la réclamation (voir, en ce sens, arrêt du 2 avril 2020, Veit/BCE, T-474/18, non publié, EU:T:2020:140, points 24 et 25).

Sur les conclusions en annulation

21 Le requérant soulève quatre moyens au soutien de son recours. Le premier moyen est tiré du non-respect des dispositions régissant la procédure de recrutement ainsi que de la violation du principe de bonne administration. Le deuxième moyen est tiré d'erreurs manifestes d'appréciation. Le troisième moyen est tiré de l'illégalité de la décision de la Commission relative à la politique d'égalité entre les hommes et les femmes, contenue dans le compte-rendu de la 2351e réunion de la Commission tenue à Bruxelles (Belgique) le 30 septembre 2020 [PV(2020) 2351 final du 11 novembre 2020] (ci-après la « décision relative à la politique d'égalité »). Le quatrième moyen est tiré du fait que la décision de la Présidente de déléguer ses pouvoirs à son chef de cabinet pour l'entretien de A ne serait pas justifiée par l'existence de raisons impératives de service et violerait le principe de sécurité juridique.

Sur le premier moyen, tiré du non-respect des dispositions régissant la procédure de recrutement ainsi que de la méconnaissance du principe de bonne administration

22 Par son premier moyen, le requérant allègue que la Commission a méconnu les points 5.2.6 et 5.2.7 de la décision SEC(2004) 1352/2 de la Commission, du 26 octobre 2004, établissant sa politique concernant le personnel d'encadrement supérieur (ci-après la « décision concernant le personnel d'encadrement supérieur ») ainsi que l'article 1er, paragraphe 1, du règlement de procédure du CCN. En tout état de cause, le requérant estime que la Commission a méconnu le principe de bonne administration.

23 En premier lieu, en vertu du point 5.2.6, deuxième alinéa, de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, le CCN devait établir une liste restreinte incluant tous les candidats dûment qualifiés pour le poste au regard des critères publiés dans l'avis de vacance. À cet égard, le requérant estime que, si le CCN pouvait limiter la liste restreinte à un « groupe de candidats », cela ne lui permettait pas, en l'espèce, de maintenir un unique candidat sur ladite liste, sauf à agir de manière illégale ou à entacher sa décision d'un détournement de procédure.

24 Par ailleurs, le requérant souligne que le CCN a confirmé, dans le cadre de la première phase, qu'il était un candidat dûment qualifié. À l'occasion de la seconde phase, le CCN aurait estimé qu'il ne possédait pas le « bon dosage de compétences et d'expérience », ce qui ne traduirait toutefois pas un changement d'avis par rapport à celui émis lors de la première phase.

25 En deuxième lieu, le requérant estime que l'article 1er, paragraphe 1, du règlement de procédure du CCN, qui exige que les candidats soient aptes à exercer des fonctions d'encadrement supérieur, ne saurait justifier qu'un unique candidat soit retenu à l'issue de la seconde phase, sauf à permettre au CCN d'éliminer de manière arbitraire des candidats, sur instruction du chef de cabinet de la Présidente.

26 En troisième lieu, le requérant estime que le CCN a procédé à une évaluation comparative des trois candidats retenus pour les besoins de la seconde phase.

27 En quatrième lieu, le requérant soutient qu'il s'est vu refuser un entretien avec la Présidente en violation du point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, puisqu'il aurait dû être sélectionné par le CCN à l'issue de la seconde phase pour un entretien.

28 En cinquième lieu, le requérant relève que, dans la décision rejetant la réclamation, la Commission a fait valoir que la Présidente conservait la faculté de le convoquer à un entretien, même si sa candidature avait été exclue par le CCN à l'issue de la seconde phase. Il estime toutefois que l'irrégularité procédurale alléguée n'est pas réparée par l'existence d'une telle faculté.

29 En sixième lieu, le requérant soutient que la Commission a méconnu le principe de bonne administration.

30 La Commission conteste les arguments du requérant.

31 Le requérant soutient, en substance, que son absence de présélection pour un entretien avec la Présidente à l'issue de la seconde phase traduit une violation des règles de procédure applicables.

32 En premier lieu, conformément au point 5.2.6 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, le CCN doit apprécier uniquement la « force des mérites » des candidats pour évaluer leur niveau de qualification pour le poste à pourvoir, au regard des résultats des entretiens approfondis menés avec ceux-ci et des résultats aux épreuves du centre d'évaluation, lesquels comprennent notamment des entretiens « axés sur les compétences en matière d'encadrement ». Le CCN doit ensuite établir une liste de candidats comprenant « tous ceux qui, de [son point de vue], répondent au profil défini dans la description de poste initiale, c'est-à-dire les candidats dûment qualifiés ». Cette liste doit offrir aux membres de la Commission responsables un « choix satisfaisant » de candidats, tout en demeurant d'une longueur raisonnable, afin de ne pas leur imposer la « lourde charge de procéder à l'évaluation comparative d'un grand nombre de candidats ».

33 Par ailleurs, le point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur mentionne expressément « le ou les candidat(s) présélectionné(s) » reçus en entretien par le commissaire de tutelle. Partant, étant donné que le CCN est tenu d'exclure les candidats ne disposant pas des compétences requises par l'avis de vacance, notamment la capacité d'exercer des fonctions d'encadrement supérieur, les dispositions susmentionnées n'excluent pas qu'un unique candidat soit retenu à l'issue de la seconde phase.

34 En l'espèce, le CCN a indiqué, à l'issue de la seconde phase, les points forts du requérant ainsi que certains aspects devant être améliorés, avant de conclure que, « compte tenu de tous les éléments évalués lors de l'entretien [avec ce dernier] », il ne disposait pas du « bon dosage de compétences et d'expérience pour exercer cette fonction particulière d'encadrement supérieur ». C'est donc sans méconnaître le point 5.2.6 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur que le CCN a estimé que le requérant ne disposait pas des compétences requises pour le poste en cause et a décidé de ne pas le sélectionner pour un entretien avec la Présidente. Le fait qu'un seul autre candidat ait été sélectionné par le CCN à l'issue de la seconde phase n'est pas non plus de nature à caractériser une violation de cette disposition.

35 En outre, la circonstance selon laquelle le requérant a été sélectionné par le panel de présélection, puis par le CCN dans le cadre de la première phase, n'est pas contradictoire avec la décision du CCN de l'exclure de la liste restreinte à l'issue de la seconde phase, compte tenu de la nature progressive de la procédure de sélection. Ce caractère progressif ressort, en particulier, du point 5.2.6, deuxième alinéa, de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, qui insiste sur la nécessité d'évaluer, à ce stade, dans quelle mesure les candidats sont qualifiés pour le poste en cause.

36 Enfin, ainsi que le fait valoir la Commission, l'allégation du requérant selon laquelle la procédure a été détournée n'est pas étayée et ne remet, en tout état de cause, pas en question les constatations formulées au point 34 ci-dessus. Elle doit donc être rejetée.

37 En deuxième lieu, le requérant soutient que l'article 1er, paragraphe 1, du règlement de procédure du CCN ne peut pas justifier qu'il ait été exclu de la procédure à l'issue de la seconde phase, puisque cet article doit être appliqué dans le respect du point 5.2.6 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur.

38 L'article 1er, paragraphe 1, du règlement de procédure du CCN indique que ce dernier « évalue les candidats quant à leur aptitude à exercer des fonctions d'encadrement supérieur ». Ce critère de sélection figure également dans l'avis de vacance, ainsi qu'au point 5.2.6 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, lequel prévoit que la seconde phase comprend notamment des entretiens « axés sur les compétences en matière d'encadrement », ainsi qu'il est rappelé au point 32 ci-dessus.

39 La capacité des candidats à exercer des fonctions d'encadrement supérieur doit donc faire l'objet d'un examen approfondi du CCN à l'occasion de la seconde phase et peut justifier, à ce stade avancé de la procédure, l'exclusion de candidats, en dépit des qualifications dont ils pourraient par ailleurs disposer.

40 En l'espèce, la conclusion du CCN, à l'issue de la seconde phase, selon laquelle le requérant ne disposait pas du « bon dosage de compétences et d'expérience pour exercer cette fonction particulière d'encadrement supérieur » indique que le requérant ne possédait pas les capacités d'encadrement suffisantes requises pour le poste en cause.

41 Le fait que le requérant n'ait pas été retenu à l'issue de la seconde phase au regard du critère énoncé à l'article 1er, paragraphe 1, du règlement de procédure du CCN ne contredit ainsi pas le point 5.2.6 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur.

42 Enfin, les allégations du requérant selon lesquelles le CCN a la faculté d'éliminer de manière arbitraire des candidats sur instruction du chef de cabinet de la Présidente ne sont pas étayées. Au surplus, la non-sélection du requérant à l'issue de la seconde phase a été motivée par les raisons rappelées au point 34 ci-dessus. Il convient dès lors de rejeter ces allégations du requérant.

43 En troisième lieu, l'allégation d'une évaluation comparative des candidats n'est pas fondée. En effet, la conclusion selon laquelle le requérant ne disposait pas du « bon dosage de compétences et d'expérience » ne saurait indiquer que le CCN a évalué les mérites du requérant au regard de ceux des deux autres candidats encore en lice. Elle révèle, en revanche, que, selon le CCN, le requérant ne disposait pas du niveau de compétence requis pour être reçu en entretien par la Présidente, ainsi qu'il ressort du point 34 ci-dessus.

44 En quatrième lieu, compte tenu du fait que le requérant ne répondait pas au niveau de qualification requis pour le poste en cause, le CCN ne l'a pas présélectionné pour un entretien avec la Présidente. Cette dernière n'était donc pas tenue de le convoquer, ainsi qu'il ressort du point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur.

45 En cinquième lieu, le point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur confère à la Présidente la faculté, sous certaines conditions, de convoquer les candidats exclus de la procédure par le CCN à l'issue de la seconde phase, lorsque ceux retenus par ce dernier s'avèrent insatisfaisants.

46 Pour autant, et ainsi que le souligne le requérant, la faculté mentionnée au point 45 ci-dessus n'équivaut pas à un droit, pour lui, d'être reçu en entretien par la Présidente, dès lors qu'il n'a pas été présélectionné par le CCN à l'issue de la seconde phase.

47 En sixième lieu, dans la requête, le requérant soutient que, « pour les raisons précédemment exposées, ce qui s'est passé constitue également et en tout état de cause une violation du principe de bonne administration ». Le requérant renvoie donc à ses arguments tirés de ce qu'il aurait dû être sélectionné par le CCN à l'issue de la seconde phase, sans étayer davantage son propos. Dans la mesure où ces arguments ont déjà été rejetés comme non fondés, ils ne sauraient, sans autre explication, conduire au constat d'une violation du principe de bonne administration.

48 Dans la réplique, le requérant se dit, par ailleurs, « préoccupé par l'absence apparente de bonne administration en ce qui concerne les documents et les éléments qui constituent le dossier à différents stades de la procédure ». Il soutient que le CCN doit disposer du rapport de présélection lors de la seconde phase. Il avance également, notamment, que la Présidente aurait dû recevoir tous les documents qui lui étaient relatifs. Or, la Commission n'aurait pas démontré l'envoi effectif de ces documents.

49 Une telle argumentation ne figure toutefois pas dans la requête, en particulier au soutien de la violation alléguée du principe de bonne administration.

50 En effet, dans la requête, le requérant fait seulement valoir que le dossier, supposément incomplet, transmis par le CCN à la Présidente n'a pas permis à cette dernière d'apprécier « sérieusement » l'opportunité de le convier à un entretien malgré son exclusion de la procédure par le CCN. La Présidente n'aurait donc pas été en mesure d'exercer la faculté mentionnée au point 45 ci-dessus.

51 Partant, le requérant ne développe pas cette argumentation pour démontrer l'existence d'une violation du principe de bonne administration, qui est invoquée de manière distincte.

52 Or, selon une jurisprudence constante, en vertu de l'article 21, premier alinéa, du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, applicable à la procédure devant le Tribunal conformément à l'article 53, premier alinéa, du même statut, ainsi que de l'article 76, sous d), du règlement de procédure du Tribunal, la requête doit contenir l'objet du litige, les moyens et arguments invoqués ainsi qu'un exposé sommaire desdits moyens. Ces éléments doivent être suffisamment clairs et précis pour permettre à la partie défenderesse de préparer sa défense et au Tribunal de statuer sur le recours, le cas échéant, sans autres informations. Afin de garantir la sécurité juridique et une bonne administration de la justice, il est nécessaire, pour qu'un recours soit recevable, que les éléments essentiels de fait et de droit, sur lesquels celui-ci se fonde, ressortent d'une façon cohérente et compréhensible du texte de la requête elle-même (voir ordonnance du 17 novembre 2020, González Calvet/CRU, T-257/20, non publiée, EU:T:2020:541, point 9 et jurisprudence citée).

53 La requête n'exposant pas les raisons pour lesquelles la Commission aurait méconnu le principe de bonne administration, les arguments avancés par le requérant au stade de la réplique ne sauraient pallier le manque de clarté de la requête.

54 Par conséquent, à la lumière de la jurisprudence citée au point 52 ci-dessus, le sixième grief doit être rejeté comme étant irrecevable.

55 Il s'ensuit que le premier moyen doit être écarté.

Sur le deuxième moyen, tiré d'erreurs manifestes d'appréciation

56 Par son deuxième moyen, d'une part, le requérant allègue qu'en ne le recommandant pas pour un entretien avec la Présidente, tout en ne niant pas qu'il était dûment qualifié au regard des critères publiés dans l'avis de vacance, le CCN a commis une erreur manifeste d'appréciation.

57 Le requérant souligne que cette erreur manifeste d'appréciation du CCN est étroitement liée à la violation décrite dans le cadre du premier moyen, tout en étant distincte de celle-ci. Cette erreur aurait entraîné des conséquences non seulement procédurales, mais également matérielles, tant pour lui que pour la Commission.

58 D'autre part, dans l'hypothèse où le CCN aurait considéré, à l'issue de la seconde phase, qu'il n'était pas un candidat dûment qualifié, le requérant soutient que le CCN aurait commis une erreur manifeste d'appréciation, au regard de ses qualifications et de son expérience. L'analyse du CCN à l'issue de la première phase ne pouvait pas être infirmée au stade de la seconde phase, que ce soit sur le fondement du rapport du centre d'évaluation mentionné au point 6 ci-dessus ou sur celui de l'entretien.

59 À titre subsidiaire, le requérant estime que, quelles qu'aient été les conclusions du CCN, si A a été considéré comme un candidat dûment qualifié, alors il aurait également dû l'être et être convié à un entretien avec la Présidente.

60 La Commission conteste les allégations du requérant.

61 À cet égard, il ressort de la jurisprudence qu'une erreur peut être qualifiée de manifeste seulement lorsqu'elle peut être aisément détectée au regard des critères auxquels le législateur a entendu subordonner l'exercice d'un pouvoir décisionnel. 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 doit être rejeté si, en dépit des éléments avancés par la partie requérante, l'appréciation mise en cause peut être admise comme étant toujours vraie ou valable (arrêt du 20 octobre 2021, ZU/Commission, T-671/18 et T-140/19, non publié, EU:T:2021:715, point 199).

62 Il y a également lieu de relever que le jury de présélection dispose, en particulier lorsque le poste à pourvoir est d'un niveau très élevé, d'un large pouvoir d'appréciation dans l'évaluation des mérites des candidats à un tel poste. Par ailleurs, les appréciations auxquelles se livre le jury de présélection lorsqu'il évalue les aptitudes des candidats constituent l'expression d'un jugement de valeur quant à la prestation de chaque candidat lors de l'épreuve et s'insèrent dans le cadre du pouvoir d'appréciation susmentionné. Elles ne sauraient être soumises au contrôle du juge qu'en cas de violation évidente des règles qui président aux travaux du jury. En effet, il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre appréciation à celle du jury (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 21 décembre 2022, OM/Commission, T-118/22, non publié, EU:T:2022:849, points 74 et 75).

63 Il convient dès lors d'examiner les deux erreurs manifestes d'appréciation alléguées par le requérant à la lumière des considérations qui précèdent.

64 S'agissant de la première erreur manifeste d'appréciation alléguée, ainsi qu'il a été exposé aux points 35 et 39 ci-dessus, les critères de sélection des candidats évoluaient aux stades successifs de la procédure de sélection. Dès lors, le fait que l'appréciation des mérites du candidat ait été précisée entrela première phase et la seconde phase ne constitue pas en soi une erreur manifeste d'appréciation, mais reflète le caractère progressif des exigences fixées en vue de pourvoir le poste en cause. L'argumentation présentée par le requérant à ce titre doit être rejetée.

65 S'agissant de la seconde erreur manifeste d'appréciation alléguée, le requérant soutient, en substance, que le CCN, en estimant qu'il n'était pas qualifié pour le poste et qu'il ne devait en conséquence pas être inscrit sur la liste restreinte soumise à la Présidente, a commis une erreur manifeste d'appréciation.

66 Pour soutenir son allégation, le requérant s'appuie sur son expérience, ses qualifications professionnelles, sa prestation réussie devant le panel de présélection et le CCN dans le cadre de la première phase ainsi que sur le fait qu'il « était parfaitement préparé et estime avoir très bien réussi son entretien ».

67 Toutefois, la conviction du requérant d'avoir répondu correctement aux questions posées lors de l'entretien, d'une part, et son expérience professionnelle, telle qu'elle ressort de son curriculum vitae et de sa lettre de motivation, d'autre part, ne sauraient constituer des preuves irréfutables d'une erreur manifeste d'appréciation du jury de présélection ni lier ce jury dans ses appréciations des connaissances et des aptitudes dont il a fait preuve lors de l'entretien oral (voir, par analogie, arrêt du 21 décembre 2022, OM/Commission, T-118/22, non publié, EU:T:2022:849, point 78).

68 En outre, la possession d'une expérience ou de connaissances spécifiques dans le domaine propre de la direction en question peut jouer un rôle moins déterminant que la possession de qualités générales de direction, d'analyse et de jugement d'un haut niveau, l'expérience et la connaissance technique pouvant toujours être trouvées au sein même de la direction (arrêt du 11 juillet 2007, Konidaris/Commission, T-93/03, EU:T:2007:209, point 74). De même, s'agissant d'un critère d'appréciation d'une aptitude et non de vérification de connaissances, il est possible pour le jury de procéder à l'évaluation d'un candidat en tenant compte tant des réponses fournies par celui-ci à des questions relatives à d'autres critères que de sa personnalité, laquelle pouvait transparaître de son attitude durant l'épreuve orale (arrêt du 8 juillet 2010, Wybranowski/Commission, F-17/08, EU:F:2010:83, point 66).

69 En l'espèce, ainsi que cela est indiqué au point 34 ci-dessus, à l'issue de la seconde phase, le CCN a, certes, relevé les points forts du requérant, mais aussi certains aspects devant être améliorés, avant de conclure que ce dernier ne disposait pas des compétences requises pour le poste en cause.

70 Par ailleurs, le fait que le requérant ait été sélectionné à l'issue de la première phase ne saurait conduire au constat d'une erreur manifeste d'appréciation du CCN, sauf à priver la seconde phase de tout effet utile.

71 Par conséquent, les éléments invoqués par le requérant ne sont pas suffisants pour priver de plausibilité les appréciations retenues par le CCN. Ils ne sont donc pas de nature à caractériser l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation.

72 À titre subsidiaire, le requérant estime que, si A a été considéré comme un « candidat dûment qualifié » « au regard des critères publiés », il aurait alors nécessairement dû être classé dans cette même catégorie, et que, si un unique candidat avait dû être sélectionné pour la phase suivante de la procédure, cela aurait dû être lui. Lors de l'audience, le requérant a précisé ne pas avoir eu l'intention de faire une évaluation comparative de lui et A.

73 À défaut pour le requérant de viser précisément ce qui étayerait sa position, il convient de rejeter ces allégations.

74 Il s'ensuit que le deuxième moyen doit être écarté.

Sur le troisième moyen, tiré de l'illégalité de la décision relative à la politique d'égalité

75 Par son troisième moyen, le requérant excipe de l'illégalité partielle de la décision relative à la politique d'égalité, en vertu de laquelle la Présidente a confié à son chef de cabinet le soin de recevoir A en entretien à l'issue de la seconde phase. La décision attaquée, adoptée à la suite de cet entretien, serait donc illégale.

76 D'abord, la faculté de délégation de l'entretien mené à l'issue de la seconde phase offerte à la Présidente contreviendrait à la règle selon laquelle la Présidente devrait recevoir elle-même en entretien les candidats présélectionnés par le CCN.

77 Ensuite, cette faculté de délégation ne présenterait pas de lien avec l'objectif poursuivi par la décision relative à la politique d'égalité.

78 En outre, la Présidente ne devrait pouvoir déléguer la conduite des entretiens à son chef de cabinet qu'en dernier recours, si les autres membres de la Commission ne peuvent pas recevoir cette délégation. Il ne serait pas justifié que cette faculté de délégation au chef de cabinet ne soit permise qu'à la Présidente, et pas aux membres de la Commission.

79 Par ailleurs, le requérant avance que la Présidente ne peut pas déléguer la conduite des entretiens à un fonctionnaire qui ne possède pas de qualifications ou de légitimité politiques.

80 Enfin, cette délégation de la Présidente, censée être octroyée prioritairement aux autres membres de la Commission et si des raisons impératives de service le justifient, serait octroyée de manière systématique à son chef de cabinet.

81 La Commission rejette les allégations du requérant.

82 D'abord, la Commission estime que l'argumentation du requérant est inopérante, puisque la conduite de l'entretien par le chef de cabinet de la Présidente après la seconde phase n'aurait pas produit d'effets juridiques à son égard.

83 Ensuite, la Commission rejette les allégations du requérant selon lesquelles la décision relative à la politique d'égalité serait illégale.

84 Enfin, et en tout état de cause, la Commission considère que, dans l'hypothèse où la délégation effectuée en vertu de la décision relative à la politique d'égalité devait être jugée illégale, la décision attaquée ne serait pas elle-même entachée d'illégalité, puisque l'autorité investie du pouvoir de nomination était en l'occurrence son collège. Or, tant la Présidente que les membres de la Commission disposaient de tous les éléments pertinents pour adopter une décision autonome et éclairée.

85 Il convient, d'abord, d'examiner le caractère opérant de l'argumentation présentée par le requérant dans le cadre de son troisième moyen, que la Commission conteste, avant d'en apprécier le bien-fondé.

– *Sur le caractère opérant des arguments présentés par le requérant dans le cadre de son troisième moyen*

86 La Commission soutient que, dans la mesure où le requérant n'a pas été convié à un entretien avec la Présidente, cette étape de la procédure de sélection ne l'a pas affecté juridiquement. En tout état de cause, selon la Commission, il revenait à son seul collège d'adopter la décision attaquée.

87 Le requérant estime, pour sa part, être affecté par toutes les étapes de la procédure ayant conduit à l'adoption de la décision attaquée, même celles faisant suite à la seconde phase. En outre, lors de l'audience, il a soutenu qu'il ne pouvait pas être exclu que, dans l'hypothèse où la Présidente aurait elle-même conduit l'entretien avec A, elle l'aurait aussi convoqué lui, en application du point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur.

88 À cet égard, il convient de relever que la décision relative à la politique d'égalité prévoit que « les candidats présélectionnés par le CCN pour un poste de directeur général ou un poste d'encadrement supérieur au sein de l'un des services de la Présidente seront auditionnés par la Présidente elle-même[et que, d]ans des cas dûment justifiés par des raisons impératives de service, la Présidente peut déléguer cette tâche à d'autres membres de la Commission ou à son chef de cabinet avant de soumettre sa proposition de nomination au collège ».

89 La question se pose donc de savoir si, à la supposer illégale, la conduite de l'entretien de A par le chef de cabinet de la Présidente, et non par la Présidente elle-même, pourrait aboutir à l'annulation de la décision attaquée. À cet égard, il convient de vérifier si une telle illégalité était susceptible de causer un préjudice au requérant.

90 Il résulte du point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur que, sur la base des résultats des entretiens menés avec le ou les candidats issus de la seconde phase, le commissaire de tutelle, en l'espèce la Présidente, peut estimer que la sélection opérée par le CCN n'est pas satisfaisante. Dans un tel cas de figure, lorsque cela est dûment justifié, et en accord avec le membre de la Commission pour le personnel et l'administration, elle peut s'entretenir avec les candidats non retenus par le CCN à l'issue de la seconde phase.

91 Conformément au point 5.2.8 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, la décision de nomination est prise par le collège de la Commission, sur le fondement de l'avis motivé du CCN et d'une proposition motivée du membre de la Commission pour le personnel et l'administration, établie en accord avec la Présidente. Cette dernière se décide après les entretiens avec les candidats issus de la seconde phase, sur la base de l'avis motivé du CCN, et en concertation avec le directeur général concerné, lorsqu'il s'agit d'un poste de conseiller principal. Ce même point prévoit, en outre, que le commissaire de tutelle, en l'occurrence la Présidente, doit jouer un rôle de premier plan dans le choix final des personnes qui travaillent directement pour elle au niveau de l'encadrement supérieur.

92 En l'espèce, lorsque A a été reçu en entretien, le requérant était toujours susceptible d'être auditionné, puisque la Présidente conservait la faculté de le convoquer dans le cas où elle n'aurait pas été satisfaite de la candidature de A à l'issue de l'entretien de ce dernier avec son chef de cabinet. Or, la manière dont cet entretien a été conduit, et donc l'identité de la personne qui en avait la charge, a pu avoir une influence sur son issue et, in fine, sur la décision de la Présidente de convoquer, ou non, le requérant.

93 En outre, si la décision finale de nomination en cause appartenait au seul collège de la Commission, il est rappelé que, conformément au point 5.2.8 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, ainsi que cela a été rappelé au point 91 ci-dessus, le rôle joué par la Présidente préalablement à cette nomination demeurait déterminant.

94 Il résulte des éléments qui précèdent que la conduite de l'entretien de A par le chef de cabinet de la Présidente, et non pas par la Présidente elle-même, était susceptible de porter préjudice au requérant en affectant sa situation juridique, de sorte que l'illégalité qui affecterait une telle conduite de l'entretien peut aboutir à l'annulation de la décision attaquée.

95 L'argumentation de la Commission, selon laquelle le troisième moyen est inopérant, doit donc être écartée.

– *Sur l'illégalité de la décision relative à la politique d'égalité*

96 En premier lieu, le requérant soutient que la délégation prévue par la décision relative à la politique d'égalité est contraire à la règle générale selon laquelle les candidats doivent passer un entretien avec la Présidente.

97 À cet égard, il convient de relever que le point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur prévoit que les candidats pour un poste tel que celui concerné en l'espèce doivent être reçus en entretien par le commissaire de tutelle, en l'occurrence la Présidente, s'ils sont sélectionnés par le CCN à l'issue de la seconde phase.

98 La faculté de délégation de l'entretien mené à l'issue de la seconde phase au chef de cabinet prévue par la décision relative à la politique d'égalité doit permettre de « garantir la fluidité et la rapidité des procédures » lorsque cela est justifié « par des raisons impératives de service ».

99 Dans la mesure où cette faculté de délégation vise à déroger dans des cas dûment justifiés à la procédure prévue au point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, elle ne remet pas en cause la compétence de principe de la Présidente.

100 En deuxième lieu, le requérant soutient que la faculté de délégation accordée à la Présidente n'a aucun lien avec l'objectif poursuivi par la décision relative à la politique d'égalité.

101 Toutefois, le requérant n'explique pas en quoi cette absence de lien serait de nature à affecter la légalité de la décision relative à la politique d'égalité.

102 En troisième lieu, le requérant estime que la Présidente ne devrait avoir la faculté de déléguer l'entretien mené à l'issue de la seconde phase à son chef de cabinet que dans l'hypothèse où cette délégation ne pourrait pas, prioritairement, être octroyée à l'un des membres de la Commission.

103 À cet égard, la décision relative à la politique d'égalité, adoptée en 2020 et régissant spécifiquement les délégations données par la Présidente, déroge au point 5.2.7 de la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur, telle qu'amendée en 2007.

104 La décision relative à la politique d'égalité adoptée en 2020, contrairement à la décision concernant le personnel d'encadrement supérieur telle qu'amendée en 2007, prévoit qu'il est loisible à la Présidente de donner délégation, indifféremment et sans ordre de priorité, à son chef de cabinet comme à un membre de la Commission.

105 Or, il convient de constater que le requérant n'a pas démontré que la Présidente devait être tenue aux mêmes règles de délégation que les membres de la Commission, pour lesquels une faculté de délégation n'est prévue qu'en faveur des autres membres de la Commission, et pas de leur chef de cabinet.

106 En quatrième lieu, le requérant considère que le chef de cabinet de la Présidente, dès lors qu'il n'a pas de légitimité politique, n'est pas habilité à recevoir en entretien les candidats à un poste de conseiller principal.

107 Toutefois, le requérant ne se prévaut pas d'une norme qui s'opposerait à ce qu'un fonctionnaire nommé en qualité de chef de cabinet de la Présidente procède ponctuellement à des entretiens avec des candidats à un poste de conseiller principal. Au surplus, il doit être souligné que le chef de cabinet est un proche collaborateur de la Présidente, avec lequel cette dernière entretient un rapport de confiance étroit. Cet argument doit donc être rejeté.

108 Enfin, le requérant avance que la délégation est octroyée par la Présidente à son chef de cabinet de manière systématique.

109 Cet argument, qui a trait à la façon dont la décision relative à la politique d'égalité est appliquée, ne saurait permettre d'établir l'illégalité de cette dernière. Il doit donc être rejeté en tant qu'il se rapporte à la légalité de la décision relative à la politique d'égalité.

110 À la lumière de ce qui précède, le troisième moyen doit être écarté.

Sur le quatrième moyen, tiré de l'illégalité de la délégation opérée par la Présidente

111 Par son quatrième moyen, le requérant conteste la légalité de la délégation accordée par la Présidente à son chef de cabinet pour l'entretien de A au regard des conditions de délégation édictées par la décision relative à la politique d'égalité. Il estime que, au regard de ces conditions, l'entretien de A mené par le chef de cabinet de la Présidente était irrégulier, cette irrégularité entachant l'ensemble de la procédure et, partant, la légalité de la décision attaquée.

112 En effet, cette délégation de l'entretien au chef de cabinet de la Présidente à l'issue de la seconde phase ne serait pas justifiée par des raisons impératives de service. Dans la mesure où cette délégation est intervenue oralement, sa justification demeurerait inconnue. Elle aurait, en outre, fait l'objet d'une publicité insuffisante, en violation du principe de sécurité juridique.

113 Par ailleurs, la décision relative à la politique d'égalité ne permettrait à la Présidente d'octroyer une telle délégation à son chef de cabinet que dans le cas où elle ne pourrait pas en priorité l'octroyer à des membres de la Commission.

114 La Commission rejette les allégations du requérant.

115 La Commission estime, tout d'abord, que l'argumentation du requérant est inopérante, puisque la conduite de l'entretien par le chef de cabinet de la Présidente après la seconde phase n'aurait pas produit d'effets juridiques à son égard.

116 La Commission considère, en outre, que la décision relative à la politique d'égalité n'impose pas que la délégation de la Présidente à son chef de cabinet intervienne par voie écrite, une telle exigence étant par ailleurs de nature à entraîner des contraintes administratives démesurées pour la Présidente.

– Sur le caractère opérant des arguments présentés par le requérant dans le cadre de son quatrième moyen

117 La Commission conteste le caractère opérant du quatrième moyen dans la mesure où, le requérant n'ayant pas été convié à un entretien avec la Présidente, cette étape de la procédure de sélection ne l'aurait pas affecté juridiquement. En outre, il revenait au seul collège de la Commission d'adopter la décision attaquée.

118 Pour les raisons déjà exposées aux points 88 à 94 ci-dessus, une telle argumentation doit être écartée.

– Sur l'illégalité de la délégation octroyée par la Présidente

119 Le requérant fait valoir que la délégation de l'entretien donnée par la Présidente à son chef de cabinet n'était pas justifiée par des raisons impératives de service, l'absence d'écrit ne permettant pas, au demeurant, d'apprécier l'existence de telles raisons.

120 À cet égard, il convient, d'une part, de constater que le libellé de la décision relative à la politique d'égalité n'impose pas à la Présidente, lorsqu'elle souhaite déléguer un entretien à son chef de cabinet, de le faire par écrit.

121 D'autre part, la décision relative à la politique d'égalité justifie la faculté de délégation de la Présidente par le besoin de « rationaliser certains aspects de la procédure de sélection des membres de l'encadrement supérieur afin de garantir la fluidité et la rapidité des procédures ». Cet impératif de célérité figure également dans les lignes directrices concernant les procédures de recrutement du personnel d'encadrement, qui précisent à leur point 5.2 que « [l]es cabinets doivent s'efforcer d'organiser sans délai des entretiens avec les candidats présélectionnés[et que] les entretiens doivent avoir lieu dans un délai d'un mois après la transmission de la documentation par le secrétariat du CCN ». Il s'ensuit, comme le souligne la Commission, que l'exigence systématique d'une délégation par écrit pourrait contrevenir à l'objectif de fluidité et de célérité poursuivi par la décision relative à la politique d'égalité.

122 Néanmoins, comme cela a été rappelé au point 91 ci-dessus, la Présidente joue un rôle déterminant dans le cadre de la procédure de sélection aux postes d'encadrement supérieur tels que celui en cause. En ce sens, la décision relative à la politique d'égalité prévoit que « les candidats sélectionnés par le CCN pour […] un poste d'encadrement supérieur au sein de l'un des services de la Présidente seront auditionnés par la Présidente elle-même ». La décision relative à la politique d'égalité prévoit ainsi, en principe, une prérogative propre à la Présidente pour le choix des hauts fonctionnaires servant sous son autorité, afin d'établir avec ces derniers une relation de travail fondée sur la confiance, compte tenu du haut niveau de responsabilité qu'ils sont amenés à exercer.

123 Dans cette perspective, la décision relative à la politique d'égalité conditionne la délégation donnée par la Présidente à l'existence de « cas dûment justifiés par des raisons impératives de service ». Une telle délégation ne saurait donc être donnée sans que cette condition soit remplie.

124 Or, en l'espèce, dans la mesure où, comme l'affirme la Commission, la Présidente a donné délégation à son chef de cabinet pour conduire l'entretien de A sans que cette délégation soit donnée par écrit ni autrement documentée, le Tribunal n'est pas en mesure de vérifier, sur la base des éléments versés au dossier, l'existence et le bien-fondé des éléments relevant des

« raisons impératives de service » ayant « dûment justifié » ladite délégation. En outre, interrogée à ce sujet par le Tribunal lors de l'audience, la Commission n'a pas non plus exposé les raisons spécifiques ayant conduit la Présidente à déléguer à son chef de cabinet le soin de recevoir A en entretien.

125 En effet, la Commission n'a pas donné d'indications précises quant aux raisons impératives de service ayant empêché la Présidente de recevoir A en entretien dans le mois ayant suivi la transmission du dossier de candidature de ce dernier par le secrétariat du CCN, conformément au point 5.2 des lignes directrices concernant les procédures de recrutement du personnel d'encadrement mentionné au point 121 ci-dessus.

126 À défaut pour la Commission d'avoir justifié que la délégation de l'entretien par la Présidente à son chef de cabinet reposait sur des « raisons impératives de service », il doit être conclu que cette délégation méconnaît les conditions établies dans la décision relative à la politique d'égalité.

127 S'agissant de la question de savoir si une telle violation de la décision relative à la politique d'égalité est de nature à entraîner l'annulation de la décision attaquée, il convient de rappeler que, en contrepartie du large pouvoir d'appréciation reconnu à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le cadre d'une procédure de recrutement à un poste à pourvoir dont le grade est très élevé, la jurisprudence a reconnu l'obligation, pour l'autorité qui en dispose, de respecter les garanties conférées par l'ordre juridique de l'Union dans les procédures administratives et, parmi elles, l'obligation d'examiner avec soin et impartialité tous les éléments pertinents du cas d'espèce. Ce pouvoir doit donc s'exercer dans le respect le plus complet de toutes les réglementations pertinentes, c'est-à-dire non seulement de l'avis de vacance, mais également d'éventuelles règles de procédure dont l'autorité se serait dotée pour l'exercice de son pouvoir d'appréciation. Le non-respect des règles de procédure relatives à l'adoption d'un acte, fixées par l'institution compétente elle-même, constitue une violation des formes substantielles (voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2007, Angelidis/Parlement, T-113/05, EU:T:2007:386, points 61 et 62 et jurisprudence citée).

128 En outre, si le juge de l'Union constate, à l'examen de l'acte en cause, que celui-ci n'a pas été régulièrement adopté, il lui appartient de tirer les conséquences de la violation d'une forme substantielle et, partant, d'annuler l'acte entaché d'un tel vice (arrêt du 30 mai 2024, Vialto Consulting/Commission, C-130/23 P, EU:C:2024:439, point 55). De même, la violation des formes substantielles, lesquelles sont essentielles à la sécurité juridique, entraîne l'annulation de l'acte vicié, sans qu'il soit nécessaire d'établir l'existence d'un préjudice (voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2007, Angelidis/Parlement, T-113/05, EU:T:2007:386, point 76 et jurisprudence citée).

129 En l'espèce, la décision relative à la politique d'égalité fait partie des règles procédurales auxquelles devait se conformer la Commission pour la conduite de la procédure de recrutement en cause.

130 En outre, ainsi que cela a été exposé aux points 92 à 94 ci-dessus, le sens de la recommandation de la Présidente et, partant, la décision de nomination finale du collège de la Commission sont nécessairement influencés par les résultats des entretiens conduits après la seconde phase.

131 Il s'ensuit que la violation de la décision relative à la politique d'égalité constitue une violation des formes substantielles ayant pour effet d'entraîner l'annulation de la décision attaquée.

132 Dès lors, il y a lieu d'accueillir le quatrième moyen et d'annuler la décision attaquée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les demandes de mesures d'organisation de la procédure présentées par le requérant.

Sur les conclusions en indemnité

133 Le requérant réclame le versement d'une somme de 100 000 euros au titre du préjudice moral qu'il aurait subi. Ce montant tiendrait compte du fait que la procédure de recrutement aurait été faussée, que la Commission aurait refusé de remédier aux lacunes alléguées de ladite procédure et que cette dernière aurait gravement porté préjudice à la réputation professionnelle du requérant.

134 Le requérant soutient également que, s'il avait été nommé au poste de conseiller juridique principal, il aurait perçu, à compter du 1er février 2023, une rémunération plus élevée.

135 La Commission conteste l'argumentation du requérant.

136 Selon une jurisprudence constante, l'engagement de la responsabilité de l'Union est subordonné à la réunion d'un ensemble de conditions, à savoir l'illégalité du comportement reproché à l'institution, la réalité du dommage et l'existence d'un lien de causalité entre le comportement allégué et le préjudice invoqué. Ces trois conditions sont cumulatives, ce qui implique que, dès lors que l'une d'elles n'est pas remplie, la responsabilité de l'Union ne peut être retenue (voir arrêt du 25 juin 2020, XH/Commission, T-511/18, EU:T:2020:291, point 161 et jurisprudence citée).

137 Le présent arrêt ayant constaté que la décision attaquée était entachée d'illégalité, la première des conditions mentionnées au point 136 ci-dessus est, en l'espèce, remplie.

138 S'agissant de la deuxième condition mentionnée au point 136 ci-dessus, il convient de distinguer entre préjudice moral et préjudice matériel.

139 S'agissant du préjudice moral allégué par le requérant, il ressort d'une jurisprudence constante que, lorsque les conclusions indemnitaires trouvent leur fondement dans l'illégalité de l'acte annulé, ce qui est le cas en l'espèce, l'annulation prononcée par le Tribunal constitue, en elle-même, une réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que la partie requérante pourrait avoir subi, à moins que la partie requérante ne démontre avoir subi un préjudice moral insusceptible d'être intégralement réparé par cette annulation. Ainsi, il a été jugé que l'annulation d'un acte, lorsqu'elle était privée de tout effet utile, ne pouvait constituer en elle-même la réparation adéquate et suffisante de tout préjudice moral causé par l'acte annulé (voir arrêt du 14 décembre 2022, SU/AEAPP, T-296/21, EU:T:2022:808, points 108 et 109 et jurisprudence citée).

140 En l'espèce, le requérant n'a pas démontré avoir subi un préjudice moral insusceptible d'être intégralement réparé par l'annulation de la décision attaquée.

141 En particulier, contrairement aux allégations du requérant, il n'est pas établi que, à la suite de l'annulation de la décision attaquée, A sera nécessairement reconduit dans ses fonctions.

142 Il convient donc de rejeter la demande d'indemnisation du préjudice moral formulée par le requérant comme non fondée.

143 S'agissant du préjudice matériel allégué, le requérant doit être regardé comme demandant, en substance, la réparation de la perte d'une chance d'être recruté au poste en cause.

144 Selon la jurisprudence, sous la condition d'être suffisamment étayée, la perte d'une chance constitue un préjudice matériel indemnisable (voir, en ce sens, arrêt du 10 novembre 2010, OHMI/Simões Dos Santos, T-260/09 P, EU:T:2010:461, point 104).

145 Le requérant affirme que, dans l'hypothèse où il aurait été sélectionné pour le poste en cause, il aurait été nommé au grade AD 15, alors qu'il occupait le grade AD 14, échelon 2. Il aurait donc subi un préjudice correspondant à la différence entre les traitements de base de ces deux grades à compter de la date à laquelle la décision attaquée a pris effet.

146 Une telle allégation, au demeurant contestée par la Commission, n'est toutefois pas étayée par le requérant. Il n'est ainsi pas établi que le requérant aurait été recruté au grade AD 15, et non au grade AD 14, sur le poste en cause. Le requérant n'a ainsi pas apporté la preuve de l'existence d'un préjudice réel et certain.

147 Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'une perte de chance, pour être constatée et donner lieu à réparation, doit être réelle et définitive (voir arrêt du 14 décembre 2022, SU/AEAPP, T-296/21, EU:T:2022:808, point 83 et jurisprudence citée). À cet égard, il doit être relevé que, si la Présidente pouvait convoquer le requérant dans l'éventualité où l'entretien de A n'aurait pas été jugé satisfaisant, elle pouvait également convoquer l'autre candidat non sélectionné par le CCN à l'issue de la seconde phase. Le caractère sérieux de la perte de chance alléguée par le requérant ne saurait donc être retenu en l'espèce.

148 Par conséquent, la demande d'indemnisation d'un préjudice matériel doit être rejetée comme non fondée.

149 Il résulte de ce qui précède que les conclusions en indemnité doivent être rejetées.

Sur les dépens

150 Aux termes de l'article 134, paragraphe 1, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.

151 La Commission ayant succombé pour l'essentiel, il y a lieu de la condamner à supporter ses propres dépens ainsi que ceux du requérant, conformément aux conclusions de ce dernier.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre élargie)

déclare et arrête :

1) La décision de la Commission européenne du 25 janvier 2023 portant nomination du conseiller juridique principal de l'équipe chargée de la politique du commerce et de l'organisation mondiale du commerce du service juridique de la Commission est annulée.

2) Le recours est rejeté pour le surplus.

3) La Commission supportera ses propres dépens ainsi que ceux exposés par M. James Flett.

da Silva Passos Półtorak Reine

Pynnä Cassagnabère

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 23 juillet 2025

Signatures