ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

26 mai 2005 *

Dans l'affaire C-301/02 P,

ayant pour objet un pourvoi au titre de l'article 49 du statut CE de la Cour de justice, introduit le 26 août 2002,

**Carmine Salvatore Tralli,** ancien agent de la Banque centrale européenne, demeurant à Nidderau (Allemagne), représenté par M. N. Pflüger, Rechtsanwalt, ayant élu domicile à Luxembourg,

partie requérante,

l'autre partie à la procédure étant:

**Banque centrale européenne,** représentée par M^me^ V. Saintot et M. M. Benisch, en qualité d'agents, assistés de M. B. Wägenbaur, Rechtsanwalt, ayant élu domicile à Luxembourg,

* Langue de procédure: l'allemand.

LA COUR (première chambre),

composée de M. P. Jann, président de chambre, M. A. Rosas, M^me^ R. Silva de Lapuerta (rapporteur), MM. S. von Bahr et K. Schiemann, juges,

avocat général: M. P. Léger,
greffier: M^me^ M.-F. Contet, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 22 juin 2004,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 17 février 2005,

rend le présent

## Arrêt

1 Par son pourvoi, M. Tralli demande l'annulation de l'arrêt du Tribunal de première instance des Communautés européennes du 27 juin 2002, Tralli/BCE (T-373/00, T-27/01, T-56/01 et T-69/01, RecFP p. I-A-97 et II-453, ci-après l'«arrêt attaqué»), par lequel celui-ci a rejeté ses recours tendant à l'annulation d'un certain nombre d'actes de la Banque centrale européenne (BCE).

## Le cadre juridique

2 Le protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE, annexé au traité CE (ci-après les «statuts du SEBC»), contient notamment les dispositions suivantes:

«Article 12

[...]

12.3. Le conseil des gouverneurs adopte un règlement intérieur déterminant l'organisation interne de la BCE et de ses organes de décision.

[...]

Article 36

Personnel

36.1. Le conseil des gouverneurs arrête, sur proposition du directoire, le régime applicable au personnel de la BCE.

[...]»

3 Sur le fondement de l'article 36.1 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté, le 31 mars 1999, une modification de la décision du 9 juin 1998 relative à l'adoption des conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne (JO L 125, p. 32, ci-après les «conditions d'emploi»). Ces conditions d'emploi, dans leur version applicable aux faits litigieux, prévoient notamment:

«9. (a) Les rapports d'emploi entre la BCE et ses agents sont régis par les contrats de travail conclus en conformité avec les présentes conditions d'emploi. Les règles applicables au personnel adoptées par le directoire précisent les modalités de ces conditions d'emploi.

[...]

10. (a) Les contrats de travail entre la BCE et ses agents prennent la forme de lettres d'engagement qui sont contresignées par les agents [...].

(b) Les engagements peuvent être assortis d'une période d'essai conformément aux dispositions prévues par les règles applicables au personnel. La période d'essai ne peut en aucun cas dépasser douze mois.

11. (a) La BCE peut mettre fin aux contrats conclus avec ses agents, sur la base d'une décision motivée du directoire, conformément à la procédure définie dans les règles applicables au personnel et pour les motifs suivants:

(i) En cas d'insuffisance professionnelle persistante, [...].

[...]

41. Les membres du personnel peuvent, en recourant à la procédure fixée dans les règles applicables au personnel, soumettre à l'administration, en vue d'un examen précontentieux, des doléances et réclamations que cette dernière examinera sous l'angle de la cohérence des actes pris dans chaque cas individuel par rapport à la politique du personnel et aux conditions d'emploi de la BCE. Les membres du personnel n'ayant pas obtenu satisfaction à la suite du contrôle administratif précontentieux peuvent recourir à la procédure de réclamation fixée dans les règles applicables au personnel.

Les procédures susvisées ne peuvent être utilisées pour contester:

[...]

(iii) toute décision de ne pas confirmer la nomination d'un membre du personnel ayant la qualité de stagiaire.

42. Après épuisement des procédures internes disponibles, la Cour de justice des Communautés européennes sera compétente pour tout litige opposant la BCE à un membre ou à un ancien membre de son personnel auquel s'appliquent les présentes conditions d'emploi.

Une telle compétence est limitée à l'examen de la légalité de la mesure ou de la décision, sauf si le différend est de nature financière, auquel cas la Cour de justice dispose d'une compétence de pleine juridiction.»

4 Sur le fondement de l'article 12.3 des statuts du SEBC, le conseil des gouverneurs a adopté en 1999 le règlement intérieur de la BCE (JO L 125, p. 34, rectificatif JO 2000, L 273, p. 40, ci-après le «règlement intérieur»). Sous le titre «Conditions d'emploi», l'article 21 de ce règlement dispose:

«21.1. Les relations de travail entre la BCE et son personnel sont définies par les conditions d'emploi et les règles applicables au personnel.

21.2. Le conseil des gouverneurs, sur proposition du directoire, approuve et modifie les conditions d'emploi. Le conseil général est consulté conformément à la procédure prévue par le présent règlement intérieur.

21.3. Les conditions d'emploi trouvent leur application dans les règles applicables au personnel, qui sont adoptées et modifiées par le directoire.

21.4. Les représentants du personnel sont consultés préalablement à l'adoption de nouvelles conditions d'emploi ou de nouvelles règles applicables au personnel. Leur avis est soumis au conseil des gouverneurs ou au directoire.»

5 Sur le fondement de l'article 21.3 du règlement intérieur de la BCE et de l'article 9, sous a), des conditions d'emploi, le directoire de la BCE a adopté les «European Central Bank Staff Rules» (ci-après les «règles applicables au personnel»), qui prévoient notamment:

«2.1 Période d'essai

Les modalités d'application de l'article 10, sous (b), des conditions d'emploi sont les suivantes:

2.1.1 Les engagements sont assortis d'une période d'essai de trois mois à moins que le directoire ne renonce à la période d'essai. Dans des cas exceptionnels, le directoire peut fixer une période d'essai supérieure à trois mois, conformément au point 2.1.2, sous a), ci-dessous.

[...]

2.1.2 Lorsque, au cours de sa période d'essai, l'intéressé est empêché d'exercer ses fonctions, par suite de maladie, d'accident, de congé de maternité ou, dans des cas exceptionnels, de congé spécial, pendant une période supérieure à un mois, le directoire peut prolonger la période d'essai pour une durée correspondante.

En outre, le directoire peut, dans des cas exceptionnels:

a) prolonger la période d'essai jusqu'à concurrence d'une durée totale de douze mois; ou

b) prolonger la période d'essai jusqu'à concurrence d'une durée totale de douze mois, avec affectation de l'intéressé à une autre fonction.

2.1.3 Au cours de la période d'essai, le directoire peut mettre fin au contrat, moyennant un préavis d'un mois, en cas d'inaptitude ou d'insuffisance professionnelle de l'intéressé.»

6 Par décision BCE/1999/7 (1999/811/CE), du 12 octobre 1999, la BCE a arrêté, sur la base des articles 8 et 24 du règlement intérieur, le règlement intérieur du directoire de la BCE (JO L 314, p. 34).

7 Ladite décision considère qu'il était «nécessaire d'arrêter [...] une procédure pour la délégation des pouvoirs respectant [...] le principe de la responsabilité collégiale du directoire».

8 Cette décision prévoit notamment:

«Article premier

Caractère complémentaire de la présente décision

La présente décision complète le règlement intérieur de la Banque centrale européenne. Les termes utilisés dans la présente décision ont la même signification que dans le règlement intérieur de la Banque centrale européenne.

[...]

Article 5

Délégation de pouvoirs

1. Le directoire peut habiliter un ou plusieurs de ses membres à prendre, en son nom et sous son contrôle, des mesures de gestion ou d'administration clairement définies et, notamment, des actes préparatoires à une décision à prendre ultérieurement de manière collégiale par les membres du directoire, ainsi que des actes visant à l'exécution des décisions définitives prises par le directoire.

2. Le directoire peut également demander à un ou plusieurs de ses membres, en accord avec le président, d'adopter: a) le texte définitif d'un acte, tel que défini à l'article 5, paragraphe 1, à condition que la substance de cet acte ait déjà été définie lors de ses délibérations, et/ou b) des décisions définitives, pour lesquelles cette délégation porte sur des pouvoirs d'exécution limités et clairement définis, dont l'exercice est soumis à un réexamen strict sur la base de critères objectifs définis par le directoire.

3. Il est pris acte des délégations et des décisions adoptées conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2, dans les minutes des séances du directoire.

4. Les compétences ainsi déléguées ne peuvent faire l'objet d'une subdélégation que lorsqu'une disposition spécifique en ce sens figure dans la décision d'habilitation.

[...]»

## Les faits à l'origine du litige

9 Le 10 mars 2000, la BCE a publié un avis de vacance concernant un poste d'agent de sécurité dont les tâches comportaient essentiellement la surveillance des accès à l'immeuble de la BCE et le contrôle de sécurité lors de l'accueil des visiteurs.

10 Par lettre du 20 juin 2000, le requérant a été engagé pour occuper ce poste avec effet au 1er juillet 2000. Dans cette lettre d'engagement, il a été précisé que le contrat de travail de l'intéressé était régi par les conditions d'emploi et les règles applicables au personnel et qu'il était soumis à une période d'essai d'une durée de trois mois.

11 Le 21 août 2000, au cours d'un entretien, le supérieur hiérarchique du requérant a informé ce dernier que ses prestations de travail ne correspondaient pas au niveau requis pour le poste en cause.

12 La qualité desdites prestations a également fait l'objet d'un entretien qui a eu lieu le 1er septembre 2000 entre le requérant, son supérieur hiérarchique et deux autres collaborateurs, dont le coordinateur de la sécurité à la BCE.

13 Le 8 septembre 2000, le requérant a reçu copie d'une note interne dans laquelle le coordinateur de la sécurité à la BCE a demandé audit supérieur hiérarchique de prolonger la période d'essai. Dans cette note, il était indiqué que cette période d'essai supplémentaire était nécessaire en raison du rendement professionnel insuffisant du requérant et afin de lui permettre de participer à une formation complémentaire portant sur ses tâches principales ainsi que sur le système de sécurité de la BCE. Selon cette note, le requérant aurait confirmé sa volonté de

participer à cette formation et d'accepter une prolongation de sa période d'essai, jusqu'au 31 décembre 2000. Le requérant a confirmé par écrit sur cette note qu'il en avait pris connaissance.

14 Le 18 septembre 2000, la BCE a notifié par lettre au requérant la décision de prolongation de sa période d'essai jusqu'au 31 décembre 2000 (ci-après «décision de prolongation de la période d'essai»). Ce dernier a été informé également que la décision de confirmer sa nomination dépendait du niveau de son rendement professionnel au cours de la période d'essai prolongée.

15 Par lettre du 29 novembre 2000, notifiée au requérant le même jour et signée par le directeur général de l'administration et du personnel ainsi que par le chef de division du développement du personnel, le requérant a été informé de la décision du directoire de mettre fin à son contrat avec effet au 31 décembre 2000 (ci-après la «décision de licenciement»). Cette décision a été motivée par le fait que, même au cours de la période d'essai prolongée, la performance professionnelle du requérant ne s'était pas améliorée en vue de satisfaire aux exigences minimales requises par le poste en question. En particulier, le requérant aurait montré des déficiences dans l'application du système de sécurité de la BCE et dans le respect des règles et procédures administratives et organisationnelles du travail.

**La procédure devant le Tribunal**

16 Par requête du 12 décembre 2000, le requérant a introduit un recours devant le Tribunal (affaire T-373/00), tendant, notamment, à l'annulation de la décision de licenciement.

17 En outre, le requérant a introduit trois autres recours visant, notamment, à:

— annuler la décision du président de la BCE portant rejet de sa réclamation contre la décision de prorogation de la période d'essai (affaire T-27/01);

— faire constater que le président de la BCE s'était illégalement abstenu de prendre position sur sa demande d'examen de la décision de licenciement (affaire T-56/01), et

— annuler la décision du président de la BCE portant rejet de sa réclamation contre la décision de licenciement (affaire T-69/01).

18 Par ordonnance du 15 janvier 2002, ces différents recours ont été joints aux fins de la procédure orale. Par l'arrêt attaqué, le Tribunal a joint ces recours aux fins de l'arrêt, a rejeté le recours dans l'affaire T-373/00 et a constaté qu'il n'y avait plus lieu de statuer dans les affaires T-27/01, T-56/01 et T-69/01.

19 Par le même arrêt, le Tribunal a décidé que, dans l'affaire T-373/00, chaque partie supportera ses propres dépens et que, dans les affaires T-27/01, T-56/01 etT-69/01, le requérant supportera ses propres dépens ainsi que le tiers des dépens exposés par la BCE.

## L'arrêt attaqué

20 Le Tribunal, pour rejeter sur le fond le recours dans l'affaire T-373/00, a considéré, en premier lieu, que l'exception d'illégalité soulevée par le requérant relative aux règles de délégation de pouvoirs adoptées par la BCE en matière de gestion du personnel n'était pas fondée. Il a retenu, sur ce point, les motifs suivants:

«43 Selon le requérant, les règles applicables au personnel sont dépourvues de base légale. En effet, elles concerneraient le régime applicable au personnel de la BCE et auraient donc dû être adoptées, sur la base de l'article 36.1 des statuts du SEBC, par le conseil des gouverneurs sur proposition du directoire et non par le directoire qui n'en avait pas la compétence.

44 À cet égard, il suffit de relever que, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt X/BCE, [arrêt du 18 octobre 2001, X/BCE, T-333/99, RecFP p. I-A-199 et II-921; Rec. p. II-3021] [...], le Tribunal a été saisi d'une exception d'illégalité ayant le même objet que celle invoquée par le requérant en l'espèce. Or, dans cet arrêt, le Tribunal a, en substance, jugé, aux points 96 à 109, que les règles applicables au personnel ne sont pas entachées des illégalités reprochées par le requérant, notamment dans la mesure où, à l'article 21.3 du règlement intérieur de la BCE, le conseil des gouverneurs a délégué au directoire le pouvoir de définir les conditions d'exécution des conditions d'emploi, c'est-à-dire les règles applicables au personnel.»

21 Le Tribunal a considéré, en second lieu, que le moyen, soutenu par le requérant et tiré de la violation des conditions d'emploi et des règles applicables au personnel ainsi que du principe de proportionnalité, n'était pas davantage fondé.

22 Le Tribunal a relevé, d'abord, que ce moyen se divisait en deux branches, à savoir, d'une part, la contestation de la décision de prolongation de la période d'essai et, d'autre part, celle de la décision de licenciement. Il a ensuite examiné chacun des griefs énoncés dans ces deux branches.

23 Ainsi, le Tribunal a estimé, en premier lieu, au point 49 de l'arrêt attaqué, que la décision de prolongation de la période d'essai avait été adoptée conformément aux règles de forme applicables en l'espèce. Il a jugé, en second lieu, aux points 51 et 52 de cet arrêt, que la BCE pouvait prolonger cette période d'essai. En troisième lieu, il a relevé, aux points 56 et 57 du même arrêt, que la BCE pouvait considérer qu'elle était en présence de circonstances exceptionnelles permettant la prolongation de la période d'essai, au sens de l'article 2.1.2, deuxième alinéa, des règles applicables au personnel. À propos de la décision de licenciement, le Tribunal a, en premier lieu, aux points 65 et 66 de l'arrêt attaqué, observé que le requérant était informé des reproches faits quant à la qualité de ses connaissances et prestations professionnelles. Le Tribunal a noté, en second lieu, au point 73 de cet arrêt, que rien ne permettait de conclure que le requérant n'avait pas été mis en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales. Il a, en troisième lieu, au point 81 du même arrêt, soutenu qu'il ne saurait être reproché à la BCE d'avoir mis fin au contrat du requérant en violation des droits de ce dernier.

24 Enfin, pour condamner le requérant à supporter ses propres dépens ainsi que le tiers des dépens exposés par la BCE, dans les affaires T-27/01, T-56/01 et T-69/01, le Tribunal a retenu les motifs suivants:

«99 Le Tribunal considère que, contrairement à ce que soutient le requérant, il ressort sans équivoque de l'article 41, sous (iii), des conditions d'emploi que des décisions de prolongation de la période d'essai et de licenciement au cours de la période d'essai ne peuvent pas faire l'objet d'une demande d'examen

précontentieux et de réclamation. En effet, ces deux décisions ont pour objet 'de ne pas confirmer la nomination d'un membre du personnel ayant la qualité de stagiaire', au sens de cette disposition.

100 Ainsi, l'introduction des recours dans les affaires T-27/01 etT-69/01 a provoqué pour la défenderesse des dépens frustratoires.

101 Pour ce qui est de l'affaire T-56/01, déposé au greffe du Tribunal le 13 mars 2001, il convient de relever que le requérant a introduit ce recours en carence pour ne pas avoir répondu à la réclamation introduite le 5 février 2000 alors que, d'une part, en vertu de l'article 8.2.1 du statut du personnel, cette demande a fait l'objet d'un rejet par décision implicite intervenue un mois après l'introduction de la réclamation et que, d'autre part, le président de la BCE a rejeté la réclamation du requérant en date du 12 mars 2001.

102 Par conséquent, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si le recours doit être rejeté comme irrecevable pour manque de mise en demeure avant d'intenter un recours en carence, il n'en demeure pas moins que, au moment de l'introduction du recours dans l'affaire T-56/01 ou, à tout le moins dans les jours qui ont immédiatement suivi cette date, le requérant savait que la défenderesse avait pris position au sens de l'article 232, deuxième alinéa, CE. Il n'a pourtant pas pris des mesures appropriées afin d'éviter que ce recours provoque pour la défenderesse des dépens frustratoires.

103 Par conséquent, plutôt que de condamner la défenderesse aux dépens exposés par le requérant, comme le demande celui-ci, il y a lieu de condamner ce dernier à un tiers des dépens exposés par la défenderesse dans les affaires T-27/01, T-56/01 et T-69/01.»

## Les prétentions des parties devant la Cour

25 Le requérant conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

— annuler l'arrêt attaqué et des décisions de la BCE portant prolongation de la période d'essai et licenciement;

— condamner la BCE à lui payer, au-delà du 31 décembre 2000, sa rémunération de base d'un montant de 32 304 euros par an, augmentée des allocations et autres éléments de rémunérations prévus dans les conditions d'emploi;

— condamner la BCE aux dépens.

26 La BCE conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

— rejeter le pourvoi;

— condamner le requérant aux dépens.

## Sur le pourvoi

27 À l'appui de ses conclusions, le requérant invoque trois moyens.

*Sur le premier moyen relatif aux règles en matière de délégation de pouvoirs*

Argumentation des parties

28 Par ce moyen, le requérant soutient en substance que le Tribunal, en rejetant, aux points 43 et 44 de l'arrêt attaqué, l'exception d'illégalité relative aux articles 2.1.2, deuxième alinéa, et 2.1.3 des règles applicables au personnel, a commis des erreurs de droit. Il fonde son moyen, essentiellement, sur les arguments suivants.

29 Le requérant fait valoir, en premier lieu, qu'il résulte de l'article 36.1 des statuts du SEBC que le directoire de la BCE n'avait pas la compétence pour arrêter le régime applicable au personnel et que cette compétence revient au conseil des gouverneurs.

30 En deuxième lieu, selon le requérant, l'article 12.3 des statuts du SEBC n'autoriserait pas le conseil des gouverneurs à déléguer des pouvoirs en matière de personnel au directoire.

31 À cet égard, il ajoute que, même si le conseil des gouverneurs était habilité à déléguer au directoire le pouvoir d'arrêter le régime applicable au personnel, il aurait dû le faire de façon explicite. Or, le Tribunal n'aurait pas examiné cet argument, mais présumé l'existence d'une délégation implicite dans le cadre de l'article 21.3 du règlement intérieur.

32 Le requérant estime également que le Tribunal a fait une mauvaise interprétation de la jurisprudence relative à l'article 110 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après le «statut des fonctionnaires») concernant la délégation de pouvoirs dans le domaine de la fonction publique communautaire, en affirmant, au point 44 de l'arrêt attaqué, que le conseil des gouverneurs était habilité à déléguer au directoire le pouvoir d'arrêter les règles applicables au personnel. Enfin, il observe que cet arrêt viole le «principe de l'équilibre institutionnel», dans la mesure où le Tribunal a entériné la délégation de pouvoirs discrétionnaire à des instances différentes de celles établies par le droit primaire.

33 En troisième lieu, le requérant considère que, en adoptant les articles 2.1.2 et 2.1.3 des règles applicables au personnel, le directoire a violé l'article 21.3 du règlement intérieur, dans la mesure où il ne s'agit pas de simples mesures d'exécution des conditions d'emploi, mais de règles matérielles autonomes. En effet, cet article 2.1.2 autoriserait une prolongation unilatérale de la période d'essai et cette faculté excéderait le champ d'application de l'article 10, sous b), des conditions d'emploi.

34 Le requérant ajoute à cet égard que ledit article 2.1.3 introduit une cause de licenciement pendant ladite période, liée au caractère inapproprié de la conduite ou de la performance de l'intéressé, qui est différente de celle énoncée à l'article 11, sous a), i), des conditions d'emploi.

35 La BCE soutient, quant à elle, que l'ensemble des considérations formulées par le requérant dans le cadre des premier et deuxième arguments ne serait ni pertinent ni fondé. Elle souligne que, selon la jurisprudence concernant l'application de l'article 110 du statut des fonctionnaires, les institutions seraient en droit d'adopter des dispositions générales d'exécution, sous réserve de ne pas restreindre le champ d'application du statut. Par ailleurs, l'attribution de certaines compétences au directoire par le conseil des gouverneurs serait conforme au principe d'équilibre institutionnel.

36 La BCE relève que le requérant n'indique pas la partie de l'arrêt attaqué qu'il entend mettre en cause par son troisième argument. En toute hypothèse, cette argumentation ne serait pas fondée. En effet, les articles 2.1.2, deuxième alinéa, et 2.1.3 des règles applicables au personnel constitueraient des mesures d'application de l'article 10, sous b), des conditions d'emploi, lesquelles font partie intégrante du contrat de travail. Par ailleurs, l'article 11 de ces conditions d'emploi ne s'appliquerait pas pendant la période d'essai.

Appréciation de la Cour

37 Par son premier moyen, le requérant vise, en substance, à établir que le Tribunal a jugé à tort que le régime de délégation de pouvoirs en matière de personnel au sein de la BCE et l'exercice de ces compétences par les instances concernées de cette dernière sont légaux.

38 À cet égard, il y a lieu de relever à titre liminaire que le conseil des gouverneurs a été investi, en vertu des articles 12.3 et 36.1 du protocole sur les statuts du SEBC, d'un

pouvoir normatif pour adopter, d'une part, un règlement intérieur afin de déterminer l'organisation interne de la BCE et de ses organes de décision ainsi que, d'autre part, le régime applicable au personnel de la BCE.

39 Il convient de souligner que les pouvoirs d'organisation et de gestion ainsi circonscrits correspondent à ceux conférés à d'autres institutions et organismes établis en vertu du droit primaire (voir, par exemple, pour la Commission européenne, l'article 218, second alinéa, CE).

40 Conformément aux dispositions d'habilitation précitées, le conseil des gouverneurs a adopté les conditions d'emploi de la BCE. Ces dernières prévoient à leur tour une habilitation du directoire pour préciser, par les règles applicables au personnel, les modalités générales de mise en œuvre de ces conditions d'emploi.

41 S'agissant de la conformité de ce système de délégation de pouvoirs au regard du droit communautaire, il y a lieu de rappeler que, ainsi qu'il résulte de l'arrêt de la Cour du 13 juin 1958, Meroni/Haute Autorité (9/56, Rec. p. 9, 42 et 43), les compétences dont est investie une institution comportent la faculté de déléguer, dans le respect des exigences du traité, un certain nombre de pouvoirs qui relèvent desdites compétences dans les conditions qu'elle détermine.

42 Il importe de préciser, à cet égard, que, si le raisonnement de la Cour dans l'arrêt Meroni/Haute Autorité, précité portait sur la délégation de pouvoirs, pour la mise

en œuvre de certains mécanismes financiers, à des organismes de droit privé dotés d'une personnalité juridique distincte, à plus forte raison, une institution ou un organisme communautaire est habilité à prévoir un ensemble de mesures d'organisation et de délégation de pouvoirs à des instances de décision en son sein, notamment, en matière de gestion de son propre personnel. En effet, comme la Cour l'a jugé au point 34 de son arrêt du 14 octobre 2004, Pflugradt/BCE (C-409/02 P, Rec. p. I-9873), un organisme communautaire chargé d'une mission d'intérêt général est habilité à prévoir, par voie de règlement, des dispositions applicables à son personnel.

43 En ce qui concerne les conditions à respecter dans le cadre de telles délégations de pouvoirs, il convient de rappeler que, comme la Cour l'a précisé dans l'arrêt Meroni/Haute Meroni, précité (voir p. 40 à 44, 46 et 47), d'abord, l'autorité délégante ne peut pas investir l'entité délégataire de pouvoirs différents de ceux qu'elle a elle-même reçus. Ensuite, l'exercice des pouvoirs confiés à l'entité délégataire doit être soumis aux mêmes conditions que celles auxquelles il serait soumis si l'autorité délégante les exerçait directement, notamment en ce qui concerne les exigences de motivation et de publication. Enfin, même habilitée à déléguer ses pouvoirs, l'autorité délégante doit prendre une décision explicite les transférant et la délégation ne peut porter que sur des pouvoirs d'exécution, exactement définis.

44 Quant aux délégations de compétences effectuées au sein de la BCE en matière de personnel et eu égard aux arguments avancés par le requérant au soutien de son premier moyen, il y a lieu de constater que les dispositions prises par la BCE dans le domaine considéré et l'étendue des délégations effectuées à ce sujet se trouvent en pleine conformité avec les conditions énoncées dans l'arrêt Meroni/Haute Meroni, précité (voir point 41 du présent arrêt).

45 En effet, pour ce qui est de la précision requise en matière de délégation de pouvoirs, il convient de relever que le conseil des gouverneurs, qui est compétent pour adopter le régime applicable au personnel, et, notamment, les conditions d'emploi, a prévu de manière explicite, à l'article 21.3 de son règlement intérieur, qu'il incombe au directoire d'adopter et de modifier les modalités d'application desdites conditions d'emploi.

46 Dans ces conditions, l'argument du requérant tiré d'une application erronée, par le Tribunal, de la jurisprudence relative à l'interprétation de l'article 110 du statut des fonctionnaires ne saurait être retenu. En effet, ainsi qu'il résulte du point 37 de l'arrêt Pflugradt/BCE, précité, dans l'exercice de leur pouvoir pour mettre en œuvre les mesures générales d'exécution en matière de personnel, les organes de direction de la BCE ne se trouvent nullement dans une situation distincte de celle que connaissent les organes de direction des autres institutions et organismes communautaires dans leurs relations avec leurs agents. Dans ce contexte et s'agissant du «principe de l'équilibre institutionnel», il suffit de rappeler que ledit principe n'a vocation à s'appliquer qu'aux rapports entre institutions et organismes communautaires (voir, notamment, arrêt du 22 mai 1990, Parlement/Conseil, C-70/88, Rec. p. I-2041, points 21 à 23).

47 En ce qui concerne l'argument tiré d'une violation, par le directoire, des pouvoirs d'exécution octroyés par le conseil des gouverneurs, il convient d'observer que les articles 2.1.2 et 2.1.3 des règles applicables au personnel, arrêtées par le directoire, prévoient un certain nombre de circonstances pouvant survenir pendant le déroulement de la période d'essai. Ces dispositions permettent, notamment, d'une part, de prolonger la période d'essai et, d'autre part, de mettre fin au contrat pendant cette période.

48 Il importe de noter à cet égard que les articles 2.1.2 et 2.1.3 des règles applicables au personnel restent dans les limites des pouvoirs d'exécution conférés au directoire par l'article 21.3 du règlement intérieur. Contrairement à l'argumentation du requérant, lesdites dispositions ne portent pas atteinte à l'article 10, sous b), des conditions d'emploi, qui prévoit que le directoire peut, conformément aux règles applicables au personnel, établir un régime probatoire. Les dispositions litigieuses ne sortent pas non plus du cadre tracé par l'article 11, sous a), i), des conditions d'emploi en ce qui concerne les circonstances dans lesquelles la BCE peut mettre fin aux contrats conclus avec ses agents.

49 En effet, ainsi que le souligne à juste titre M. l'avocat général au point 39 de ses conclusions, le directoire étant habilité, conformément à l'article 10, sous b), des conditions d'emploi, à arrêter les modalités régissant la période d'essai, il est resté dans les limites de ses compétences dans ce domaine en prévoyant que, au cours de ladite période durant laquelle une attention particulière est portée sur les prestations de l'employé concerné, un contrat peut être résilié «en cas d'inaptitude ou d'insuffisance professionnelle».

50 Il convient d'ajouter que, comme le Tribunal l'a fait remarquer, au point 52 de l'arrêt attaqué, dans une situation où le directoire peut mettre fin au contrat pendant la période d'essai, il doit d'autant plus avoir la faculté de prolonger unilatéralement ladite période.

51 Il s'ensuit que le régime de délégation de compétences en matière de personnel ainsi que l'exercice de ces compétences par les instances de la BCE sont légaux.

52 Par conséquent, le Tribunal a jugé à bon droit que les dispositions prises par la BCE à cet égard ne sont pas entachées d'illégalité. Le premier moyen n'est donc pas fondé.

*Sur le deuxième moyen relatif aux articles 2.1.2 et 2.1.3 des règles applicables au personnel*

53 À titre subsidiaire, pour le cas où la Cour admettrait la légalité des articles 2.1.2 et 2.1.3 des règles applicables au personnel, le requérant soutient que le Tribunal a jugé à tort, aux points 46 à 83 de l'arrêt attaqué, que les décisions portant, d'une part, prorogation de la période d'essai du requérant et, d'autre part, licenciement de ce dernier étaient conformes aux conditions d'emploi et aux règles applicables au personnel. Ce moyen comporte cinq branches.

Sur la première branche

— Argumentation des parties

54 Dans la première branche, le requérant relève que le Tribunal a méconnu, au point 49 de l'arrêt attaqué, que la décision de prorogation de la période d'essai avait été adoptée en violation de l'article 2.1.2 des règles applicables au personnel. En effet, le pouvoir de proroger la période d'essai appartiendrait au directoire et ne saurait être délégué au vice-président de la BCE.

55 La BCE fait valoir, sur ce point, que non seulement aucune disposition n'interdit au directoire d'organiser la répartition des tâches entre ses membres, mais, au contraire, que son règlement intérieur prévoit expressément de telles habilitations.

— Appréciation de la Cour

56 Il y a lieu de rappeler d'abord que, comme le Tribunal l'a constaté, au point 49 de l'arrêt attaqué, le directoire a, par une décision du 16 mars 1999, délégué au vice-président de la BCE le pouvoir d'adopter les décisions de prorogation de la période d'essai des agents nouvellement recrutés.

57 En ce qui concerne la validité de cette habilitation, il convient d'observer que, comme le relève à juste titre M. l'avocat général aux points 48 à 54 de ses conclusions, les institutions et organismes communautaires jouissent d'un pouvoir d'organisation interne dans le sens où leurs instances collégiales peuvent déléguer à un ou plusieurs de leurs membres le pouvoir d'adopter des décisions à caractère individuel en matière de gestion de personnel dans un domaine qui a déjà fait l'objet d'une réglementation générale par l'instance collégiale concernée.

58 Il résulte en effet d'une jurisprudence constante que les institutions et organismes communautaires disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans leur organisation interne en fonction des missions qui leur sont confiées (voir, notamment, arrêts du 10 juillet 2003, Commission/BEI, C-15/00, Rec. p. I-7281, point 67, et Pflugradt/BCE, précité, point 43).

59 En particulier, la Cour a jugé (voir, notamment, arrêt du 23 septembre 1986, AKZO Chemie/Commission, 5/85, Rec. p. 2585, points 35 à 37) que la Commission peut, sans porter atteinte au principe de collégialité qui régit son fonctionnement, habiliter ses membres à prendre certaines décisions en son nom. Ce système d'habilitation n'a pas pour effet de dessaisir la Commission de son pouvoir de décision puisque les décisions prises par le membre le sont au nom de la Commission qui en assume pleinement la responsabilité. La Cour a fondé cette appréciation notamment sur la nécessité d'assurer la capacité de fonctionnement de l'organe de décision qui correspond à un principe inhérent à tout système institutionnel.

60 Cette jurisprudence, relative au système d'habilitation mis en œuvre au sein de la Commission, est transposable en l'espèce, étant donné que le système en cause n'a pas pour effet de dessaisir le directoire de son pouvoir réglementaire et que les décisions de prorogation de la période d'essai prises par le vice-président de la BCE le sont au nom du directoire, qui en assume pleinement la responsabilité. L'habilitation litigieuse se limite, en effet, à des décisions individuelles relatives à la prorogation de la période d'essai d'un agent nouvellement recruté et ne porte aucunement sur des questions d'ordre général.

61 Dans ces conditions, il y a lieu de conclure que c'est à juste titre que le Tribunal a jugé que le vice-président de la BCE pouvait valablement prendre la décision de prolonger la période d'essai du requérant.

62 La première branche du deuxième moyen ne saurait, dès lors, être accueillie.

Sur la deuxième branche

— Argumentation des parties

63 Dans la deuxième branche de son moyen, le requérant soutient que le Tribunal, aux points 56 et suivants de l'arrêt attaqué, a mal évalué le caractère ambigu des critères de mise en œuvre de l'article 2.1.2 des règles applicables au personnel, ces dispositions étant susceptibles d'ouvrir la voie à des mesures arbitraires et, dès lors, incompatibles avec des «règles supérieures de droit communautaire». En effet, le fait de nourrir un doute quant aux aptitudes de l'employé, au cours de la période d'essai, ne constituerait pas un «cas exceptionnel» au sens dudit article 2.1.2. Le requérant ajoute que le Tribunal n'a pas retenu que cette disposition se trouve en contradiction avec l'article 9, sous a), deuxième phrase, des conditions d'emploi, car elle est inapte à en préciser les modalités d'application.

64 La BCE considère que l'argument n'est pas fondé, étant donné que l'existence d'une marge d'action discrétionnaire ne saurait automatiquement conduire à des prises de décision arbitraires.

— Appréciation de la Cour

65 Il y a lieu d'observer à titre liminaire que l'emploi du terme «cas exceptionnel» à l'article 2.1.2 des règles applicables au personnel reflète la volonté de l'autorité concernée, à savoir le directoire, de se réserver un pouvoir d'appréciation afin de déterminer, selon les faits de l'espèce et les circonstances individuelles, dans quelle situation une prorogation de la période d'essai d'un employé nouvellement recruté peut être souhaitable.

66 Par ailleurs et comme le souligne à juste titre M. l'avocat général au point 57 de ses conclusions, les décisions prises sur cette base peuvent faire l'objet d'un contrôle juridictionnel. En outre, la possibilité de prolonger la période d'essai ne saurait être considérée, a priori, comme un élément défavorable à l'intéressé, car elle permet d'introduire des éléments tendant à améliorer les relations de travail, dans l'intérêt des deux parties concernées et, de ce fait, à maintenir lesdites relations.

67 Il convient, dès lors, de conclure que c'est à juste titre que le Tribunal a jugé que la décision de prorogation de la période d'essai du requérant était légale.

68 La deuxième branche du moyen ne saurait donc être retenue.

Sur la troisième branche

— Argumentation des parties

69 Dans la troisième branche de son moyen, le requérant conteste l'appréciation du Tribunal selon laquelle l'existence de doutes quant à l'aptitude professionnelle peut constituer un «cas exceptionnel» au sens de l'article 2.1.2 des règles applicables au personnel.

70 La BCE indique que l'expression «cas exceptionnel», figurant à l'article 2.1.2 des règles applicables au personnel, ne signifie nullement que l'institution ne serait pas tenue de motiver les décisions prises dans ce domaine. En constatant que ladite expression requiert l'existence de conditions objectives, le Tribunal aurait énoncé un critère qui ferait obstacle à la prise d'une décision arbitraire.

— Appréciation de la Cour

71 Il y a lieu de rappeler que, comme il a été relevé au point 58 de cet arrêt, la BCE jouit d'un large pouvoir d'appréciation dans la gestion de son personnel afin d'être en mesure d'accomplir la mission d'intérêt général dont elle est investie.

72 Il en résulte que c'est en particulier pendant la période d'essai qu'une institution ou un organisme communautaire doit s'assurer que l'intéressé réunit toutes les conditions personnelles et professionnelles pour occuper le poste pour lequel il a été recruté et remplir les fonctions y afférentes. Dans ce contexte, une prolongation de la période d'essai peut constituer une mesure appropriée à cette fin.

73 Par conséquent, le Tribunal n'a pas commis une erreur de droit en considérant que l'existence de doutes quant à l'aptitude d'un employé nouvellement recruté pouvait constituer un «cas exceptionnel», au sens de l'article 2.1.2 des règles applicables au personnel, justifiant une prorogation de sa période d'essai.

74 La troisième branche du moyen doit donc être écartée.

Sur la quatrième branche

— Argumentation des parties

75 Dans la quatrième branche, le requérant conteste l'appréciation du Tribunal selon laquelle sa période d'essai a été prorogée en raison de doutes quant à son aptitude

professionnelle. Le Tribunal, à cet égard, se serait fondé sur des faits inexacts, en méconnaissant la charge de la preuve et en ignorant les déclarations de la BCE selon lesquelles la prolongation de la période d'essai était due à sa propre négligence pour avoir omis de prévoir une période de travail plus représentative en dehors des vacances d'été.

76 La BCE estime que cette branche du deuxième moyen est irrecevable, car elle vise à mettre en cause le constat du Tribunal selon lequel la décision de prolongation de la période d'essai du requérant était fondée sur des doutes quant à l'aptitude de ce dernier à remplir ses fonctions. Elle indique en particulier que la prolongation de la période d'essai visait à donner au requérant la possibilité de mieux s'adapter aux conditions de travail et de se familiariser avec les exigences de service à la BCE.

— Appréciation de la Cour

77 Il y a lieu d'observer que, par cette branche de son moyen, le requérant vise, en substance, à mettre en cause un certain nombre d'appréciations de fait effectuées par le Tribunal.

78 Il convient de souligner que, comme le rappelle, à juste titre, M. l'avocat général aux points 67 et 68 de ses conclusions, en vertu d'une jurisprudence constante (voir, par exemple, arrêt du 8 mai 2003, T. Port/Commission, C-122/01 P, Rec. p. I-4261, point 27), la Cour n'est pas compétente pour constater les faits ni, en principe, pour examiner les preuves que le Tribunal a retenues à l'appui de ces faits. Dès lors que ces preuves ont été obtenues régulièrement et que les principes généraux du droit et

les règles de procédure applicables en matière de charge et d'administration de la preuve ont été respectés, il appartient au seul Tribunal d'apprécier la valeur qu'il convient d'attribuer aux éléments qui lui ont été soumis. Cette appréciation ne constitue donc pas, sous réserve du cas de la dénaturation de ces éléments, une question de droit soumise au contrôle de la Cour.

79 À cet égard et comme M. l'avocat général l'a précisé au point 69 de ses conclusions, dans la mesure où le requérant n'a pas démontré, ni même sérieusement soutenu que le Tribunal avait dénaturé les éléments de faits et de preuve produits devant lui, son appréciation relative aux moyens mis en œuvre pour assurer la formation des agents nouvellement recrutés constitue une appréciation des éléments de fait et de preuve qui ne peut être mise en cause dans le cadre du pourvoi.

80 Dans ces conditions, la quatrième branche du moyen doit être considérée comme irrecevable.

Sur la cinquième branche

— Argumentation des parties

81 Dans la cinquième branche, le requérant observe que, contrairement à ce que le Tribunal a jugé aux points 70 à 73 de l'arrêt attaqué, il n'avait pas été en mesure d'accomplir la période d'essai dans des conditions normales.

82 La BCE fait valoir que cette branche est également irrecevable, étant donné qu'elle cherche à mettre en cause le constat fait par le Tribunal selon lequel la période d'essai du requérant s'était déroulée dans des conditions normales.

— Appréciation de la Cour

83 À cet égard, il suffit de constater que, par son argument, le requérant vise à mettre en cause une constatation factuelle effectuée par le Tribunal.

84 Le Tribunal a en effet constaté, au point 73 de l'arrêt attaqué, que «rien ne permet [...] de conclure que le requérant n'a pas été mis en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales».

85 Dans ces conditions et eu égard aux considérations retenues au point 78 du présent arrêt, aucun grief de dénaturation n'étant invoqué par le requérant, la cinquième branche du moyen doit être rejetée comme irrecevable.

*Sur le troisième moyen relatif aux dépens*

Argumentation des parties

86 Le requérant soutient que l'arrêt attaqué, aux points 99 à 103, est entaché d'une erreur de droit en ce qu'il met à sa charge une partie des dépens dans les affaires

T-27/01 et T-69/01. Il considère que le Tribunal a mal interprété l'article 87, paragraphe 3, deuxième alinéa, de son règlement de procédure, en jugeant que lesdits recours avaient été introduits sans motif valable. S'agissant du recours dans l'affaire T-56/01, le requérant explique que ce recours avait été précédé d'un comportement fautif de la BCE.

87 La BCE estime que le moyen est irrecevable dans son ensemble, en application de l'article 51, second alinéa, du statut CE de la Cour de justice.

Appréciation de la Cour

88 Il convient de rappeler que, en vertu de l'article 51, second alinéa, du statut CE de la Cour de justice, «[u]n pourvoi ne peut porter uniquement sur la charge et le montant des dépens». En outre, la Cour a considéré que, dans l'hypothèse où tous les autres moyens d'un pourvoi ont été rejetés, les conclusions concernant la prétendue illégalité de la décision du Tribunal sur les dépens doivent être rejetées comme irrecevables en application de cette disposition (voir arrêts du 12 juillet 2001, Commission et France/TF1, C-302/99 P et C-308/99 P, Rec. p. I-5603, point 31, ainsi que du 30 septembre 2003, Freistaat Sachsen e.a./Commission, C-57/00 P et C-61/00 P, Rec. p. I-9975, point 124).

89 Dans la mesure où tous les autres moyens du pourvoi formé par le requérant doivent être rejetés, le dernier moyen, dirigé contre la décision du Tribunal relative à la répartition des dépens, doit, par conséquent, être déclaré irrecevable.

90 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le pourvoi du requérant doit être rejeté.

**Sur les dépens**

91 Aux termes de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure, applicable à la procédure de pourvoi en vertu de l'article 118 du même règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Aux termes de l'article 70 de ce règlement, les frais exposés par les institutions dans les recours de leurs agents restent à la charge de celles-ci. Cependant, en vertu de l'article 122, deuxième alinéa, dudit règlement, cet article 70 n'est pas applicable au pourvoi formé par un fonctionnaire ou tout autre agent d'une institution contre celle-ci. La BCE ayant conclu à la condamnation du requérant et ce dernier ayant succombé en ses moyens, il y a donc lieu de le condamner aux dépens.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) déclare et arrête:

**1) Le pourvoi est rejeté.**

**2) M. Tralli est condamné aux dépens.**

Signatures.