Recueil de la jurisprudence

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

24 février 2010 *

« Fonction publique — Agents temporaires — Licenciement après la fin de la période de stage — Harcèlement moral »

Dans l'affaire F-2/09,

ayant pour objet un recours introduit au titre des articles 236 CE et 152 EA,

Riccardo Achille Menghi, ancien agent temporaire de l'Agence européenne chargée de la sécurité des réseaux et de l'information, demeurant à Cagliari (Italie), représenté par M^e^ L. Defalque, avocat,

partie requérante,

contre

Agence européenne chargée de la sécurité des réseaux et de l'information (ENISA), représentée par M. E. Maurage, en qualité d'agent, assisté de M^e^ B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre)

composé de MM. P. Mahoney (rapporteur), président, H. Kreppel et S. Van Raepenbusch, juges,
greffier : M. G. Delannay, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 septembre 2009,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 19 janvier 2009, le requérant demande au Tribunal, notamment, d'annuler la décision du 14 mars 2008 par laquelle l'Agence européenne chargée de la sécurité des réseaux et de l'information (ENISA) a décidé de le licencier.

* Langue de procédure : le français.

Cadre juridique

2 L'article 12 bis du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut») prévoit :

«1. Tout fonctionnaire s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel.

2. Le fonctionnaire victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution. Le fonctionnaire ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.

3. Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

4. Par harcèlement sexuel on entend un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe.»

3 Aux termes de l'article 22 bis du statut :

«1. Le fonctionnaire qui, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, a connaissance de faits qui peuvent laisser présumer une activité illégale éventuelle, notamment une fraude ou une corruption, préjudiciable aux intérêts des Communautés, ou une conduite en rapport avec l'exercice de ses fonctions pouvant constituer un grave manquement aux obligations des fonctionnaires […], en informe immédiatement son supérieur hiérarchique direct ou son directeur général ou encore, s'il le juge utile, le secrétaire général, ou toute personne de rang équivalent, ou directement l'Office européen de lutte antifraude.

[…]

3. Le fonctionnaire qui a communiqué l'information visée aux paragraphes 1 et 2 ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agit de bonne foi.

[…]»

4 Aux termes de l'article 24 du statut :

«Les Communautés assistent le fonctionnaire, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions.

Elles réparent solidairement les dommages subis de ce fait par le fonctionnaire dans la mesure où celui-ci ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages et n'a pu obtenir réparation de leur auteur.»

5 Aux termes de l'article 11, premier alinéa, du régime applicable aux autres agents de l'Union (ci-après le «RAA»), inséré dans le titre II consacré aux agents temporaires :

«Les dispositions des articles 11 à 26 du statut concernant les droits et obligations des fonctionnaires sont applicables par analogie. […]»

Faits à l'origine du litige

6 Le requérant a été recruté par l'ENISA en qualité de conseiller juridique sur la base d'un contrat à durée déterminée de trois ans (ou d'une durée moindre dans le cas où le mandat de l'ENISA s'achèverait avant cette période), conclu sur le fondement de l'article 2, sous a), du RAA et prenant effet le 1er juin 2007.

7 Le contrat du requérant prévoyait une période d'essai de six mois.

8 Le 23 octobre 2007, l'évaluateur du requérant a rendu un rapport relatif à l'aptitude de l'intéressé à s'acquitter des tâches que comportaient ses fonctions (ci-après le «premier rapport de stage»).

9 Le premier rapport de stage, s'il contient des appréciations positives quant aux compétences et prestations du requérant, fait également état des difficultés que rencontrait celui-ci s'agissant de coordonner son action avec celle de ses collègues ou de rédiger des documents de qualité en matière de marchés publics, ainsi que d'améliorations souhaitables en termes de gestion du temps et de respect des échéances. La conclusion du rapport est la suivante :

«[Le requérant] doit prêter attention à l'organisation de son travail, à ses capacités de communication qui doivent être adaptées aux exigences de la position de conseiller juridique.

Il convient de donner l'opportunité [au requérant] de prouver sa capacité à accomplir pleinement les tâches qui lui sont dévolues. Il est ainsi proposé de prolonger sa période d'essai.»

10 Le premier rapport de stage a été complété et signé le 30 octobre 2007 par le directeur exécutif de l'ENISA (ci-après le «directeur exécutif»), lequel a décidé de prolonger la période de stage du requérant pour une durée de cinq mois. Dans les commentaires ajoutés par le directeur exécutif à ce rapport, il est fait état d'un incident ayant eu lieu le 23 octobre 2007. Selon le directeur exécutif, lors d'un entretien, il avait expliqué au requérant qu'il devait être plus attentif et plus précis dans l'exécution des tâches qui lui étaient confiées. Cependant, plus tard dans la journée, le directeur exécutif a reçu, pour signature, un contrat qui avait été approuvé par le requérant alors qu'il comportait une erreur et que son bordereau était entièrement faux.

11 En février 2008, le requérant a informé l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) de faits qui, selon lui, pouvaient laisser présumer une activité illégale. La date à laquelle le requérant a avisé l'ENISA de cette communication est contestée.

12 Le 29 février 2008, l'évaluateur du requérant a rendu un rapport relatif à l'aptitude du requérant à s'acquitter des tâches que comportaient ses fonctions (ci-après le «deuxième rapport de stage»).

13 Dans le deuxième rapport de stage il apparaît, notamment, que les insuffisances du requérant, s'agissant de rédiger des documents en matière de marchés publics ou de respecter les échéances qui lui sont fixées, ont perduré lors de la deuxième période de stage. La conclusion du rapport est la suivante :

«L'évaluateur estime qu'à long terme [le requérant] pourrait améliorer ses compétences et atteindre le niveau requis pour s'acquitter de ses tâches avec succès. Comme les besoins d'une petite agence telle que celle-ci requièrent des compétences directement disponibles, elle n'a pas les moyens lui permettant de supporter un temps d'adaptation aussi long. [Le requérant] s'est vu accorder un temps amplement suffisant pour adapter son comportement à l'environnement de travail et à la culture de l'agence. Il est parvenu partiellement à le faire. Cependant, sa progression est insuffisante, car elle s'est produite à un coût considérable en terme d'efficacité. Il s'est également trouvé en situation de conflit avec des membres du personnel, ce qui nuit à sa conduite générale dans le service et limite ses performances d'ensemble.

Par conséquent, par la présente il est proposé que l'agence s'abstienne de confirmer le contrat.»

14 Le deuxième rapport de stage a été signé le 14 mars 2008 par le directeur exécutif, lequel a décidé de ne pas confirmer le contrat du requérant. Il indiquait dans ses commentaires audit rapport que le requérant avait amélioré de manière relative ses performances, mais qu'il n'y avait pas eu d'amélioration en matière de conduite dans le service et d'efficacité.

15 Par décision du 14 mars 2008, le requérant a été licencié (ci-après la «décision litigieuse») au motif que sa période de stage n'avait pas été accomplie de manière satisfaisante.

16 Le 24 avril 2008, le requérant a introduit une demande d'assistance au titre de l'article 24 du statut. Il indiquait dans sa demande qu'il était victime d'un harcèlement dont le directeur exécutif était l'auteur. Il sollicitait l'ouverture d'une enquête, une protection adéquate contre un harcèlement futur, ainsi que la suspension de l'exécution de la décision litigieuse jusqu'à ce que l'enquête qu'il demandait sur le fondement de l'article 24 du statut, ainsi que l'enquête de l'OLAF devant faire suite aux informations qu'il avait transmises à cet office, aient toutes deux abouti.

17 Par courrier du 2 juin 2008, le requérant a introduit une réclamation sur le fondement de l'article 90, paragraphe 2, du statut, dans laquelle il demandait, notamment, le retrait de la décision litigieuse, ainsi qu'une indemnisation au titre du préjudice moral subi en raison des faits de harcèlement dont il estimait avoir été victime.

18 Le requérant a été informé par courrier du 13 juin 2008 que le conseil d'administration de l'ENISA avait décidé de ne pas statuer sur sa demande d'assistance jusqu'à ce que l'OLAF adopte une décision quant à l'ouverture éventuelle d'une enquête relative aux informations que l'intéressé avait fait parvenir à cet office en février 2008.

19 Par décision du 3 octobre 2008, la réclamation du requérant a été rejetée.

20 Il ressort du dossier que l'OLAF a décidé, le 26 novembre 2008, d'ouvrir une enquête sur la base des informations que le requérant lui avait fait parvenir en février 2008.

Conclusions des parties et procédure

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

— annuler la décision litigieuse ;

— annuler la décision de l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement, en date du 3 octobre 2008, rejetant la réclamation qu'il a introduite sur le fondement de l'article 90, paragraphe 2, du statut (ci-après le «rejet de la réclamation») ;

— condamner l'ENISA à l'indemniser au titre du préjudice financier résultant du licenciement, au titre des frais médicaux qu'il a dû exposer et au titre du préjudice moral subi en raison de l'existence d'un harcèlement moral ;

— condamner l'ENISA aux dépens.

22 L'ENISA conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours comme non fondé ;

— statuer sur les dépens comme de droit.

23 À l'audience, l'ENISA a produit une pièce nouvelle. Il s'agit d'un courriel du 7 septembre 2009 adressé par un agent de l'OLAF à l'ENISA dans lequel il est indiqué qu'un classement sans suite du dossier est recommandé par le «management board».

24 Il y a lieu de rappeler que, si, en vertu de l'article 42 du règlement de procédure, les parties peuvent encore faire des offres de preuve jusqu'à la fin de l'audience à l'appui de leur argumentation, c'est à la condition que le retard dans la présentation de celles-ci soit dûment justifié.

25 Ainsi que l'ENISA l'a indiqué à l'audience, la pièce en cause est un courriel qui lui avait été envoyé seulement deux jours avant la tenue de celle-ci. Par suite, ce courriel a été versé au dossier et transmis au requérant, lequel a été invité à produire ses observations sur cette pièce.

26 Le requérant a répondu qu'il n'était pas en mesure de vérifier si l'information contenue dans ce document était exacte ou non et qu'il lui était dès lors impossible de faire le moindre commentaire pertinent à son sujet.

27 Par ailleurs, alors même que, d'une part, la clôture de la procédure orale n'avait pas été prononcée à l'issue de l'audience, dans le seul but de permettre au requérant de présenter ses observations sur le courriel du 7 septembre 2009 et que, d'autre part, celui-ci avait seulement été invité à présenter ses observations sur ce courriel, il a également produit d'autres pièces sans rapport avec ledit courriel.

28 Il y a lieu de préciser que, si ces offres de preuves ont été produites alors que la procédure orale n'était pas clôturée, elles l'ont été après la fin de l'audience, c'est-à-dire au-delà de la limite prévue à l'article 42 du règlement de procédure.

29 Cependant, dans son arrêt du 21 avril 2004, M/Cour de justice (T-172/01, Rec. p. II-1075, point 44), le Tribunal de première instance a jugé que, si l'exigence d'une procédure équitable pouvait le conduire, en certaines circonstances, à admettre le dépôt d'offres de preuve au-delà de la limite prévue par son règlement de procédure, c'est-à-dire postérieurement à la duplique, cette exigence ne trouvait à s'appliquer que si l'auteur de l'offre de preuve n'avait pu, auparavant, disposer des preuves en question ou si les productions tardives de son adversaire justifiaient que le dossier soit complété de façon à assurer le respect du principe du contradictoire.

30 Par analogie, il est donc possible d'admettre la production d'offres de preuve après l'audience lorsque l'une des deux conditions mentionnées au point précédent est remplie.

31 En l'espèce, le Tribunal a décidé que les offres de preuve se composant du courriel adressé par le requérant à l'OLAF le 23 septembre 2009, de l'attestation du ministère de la Justice italien datée du 15 septembre 2009, ainsi que de la plainte pour diffamation du même jour déposée par le requérant à l'encontre du directeur exécutif, devaient être versées au dossier, même si le requérant n'a pas expressément justifié du retard dans leur présentation, eu égard à la date à laquelle celui-ci pouvait disposer des pièces en cause (c'est-à-dire à une date postérieure à l'audience qui s'est tenue le 9 septembre 2009).

32 De même, le Tribunal a accepté que soit versée au dossier la copie d'une lettre datée de février 2008 adressée par le requérant au directeur exécutif de l'ENISA, car il s'agit d'une pièce déjà produite au dossier, mais sur laquelle, selon le requérant, la date apparaît de façon erronée.

33 Les documents mentionnés aux deux points précédents, ainsi que les observations du requérant, ont donc été communiqués à l'ENISA.

34 En revanche, le Tribunal a rejeté comme tardives les autres offres de preuve, produites par le requérant après l'audience, se composant du rapport, en date du 22 avril 2008, relatif aux informations transmises par lui à l'OLAF, d'un contrat passé par l'ENISA datant de la fin de l'année 2007, d'une décision du 16 décembre 2004 concernant l'étendue des pouvoirs d'investigation de l'OLAF, d'un certificat de l'ENISA du 6 septembre 2007 et d'un courrier du barreau de Cagliari (Italie) du 12 septembre 2007.

35 En effet, d'une part, rien n'indique que le requérant n'ait pas été en mesure de produire les documents mentionnés au point précédent dès le dépôt de sa requête. D'autre part, ces documents ne portent pas sur des points nouveaux dont la pertinence ne serait apparue qu'à un stade tardif de la procédure.

36 Par décision du 2 octobre 2009, le Tribunal a clos la procédure orale et mis l'affaire en délibéré.

En droit

Sur les conclusions aux fins d'annulation du rejet de la réclamation

37 Même formellement dirigé contre le rejet de la réclamation, le recours a, en principe, pour effet de saisir le Tribunal de la décision litigieuse contre laquelle ladite réclamation a été présentée (voir, en ce sens, arrêt de la Cour du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, Rec p. 23, point 8).

38 En effet, la réclamation administrative et son rejet, explicite ou implicite, font partie intégrante d'une procédure complexe. Dans ces conditions, les conclusions en annulation formellement dirigées contre la décision de rejet d'une réclamation ont, dans le cas où cette décision est dépourvue de contenu autonome, pour effet de saisir le Tribunal de l'acte contre lequel la réclamation a été présentée.

39 En l'espèce, le rejet de la réclamation se borne à confirmer la décision litigieuse sans en modifier le contenu. De plus, si, dans ledit rejet, les arguments présentés par le requérant dans sa réclamation sont écartés, à aucun moment, l'ENISA ne fonde ce rejet et donc, le maintien de la décision de licenciement, sur un motif distinct des motifs retenus pour adopter la décision litigieuse.

40 Par conséquent, il y a lieu de considérer, en l'espèce, que la requête est dirigée contre la décision litigieuse.

Sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision litigieuse

41 À l'appui de ses conclusions aux fins d'annulation, le requérant invoque, en premier lieu, une violation de l'article 90, paragraphe 2, du statut, ainsi que des règles de bonne administration, en deuxième lieu, une violation de l'obligation de motivation qui s'impose, notamment, en vertu de l'article 25 du statut, en troisième lieu, une violation du principe de bonne administration, en quatrième lieu, une violation de l'article 12 bis du statut, une erreur manifeste d'appréciation et un détournement de pouvoir, et en cinquième lieu, une violation des articles 22 bis et 24 du statut.

Sur le moyen tiré de la violation de l'article 90, paragraphe 2, du statut et des règles de bonne administration

– Arguments des parties

42 Selon le requérant, le rejet de la réclamation serait intervenu tardivement et aurait été adopté par le chef de l'administration et non par le directeur exécutif.

43 L'ENISA soutient que le moyen en cause doit être écarté.

– Appréciation du Tribunal

44 Ainsi qu'il a été dit plus haut, il y a lieu de considérer, en l'espèce, que la requête est dirigée contre la décision litigieuse.

45 Par suite, le moyen invoqué par le requérant tenant à des vices propres qui entacheraient le rejet de la réclamation, est inopérant.

46 En effet, à supposer même que le moyen invoqué soit considéré comme fondé et qu'il faille alors annuler la décision de rejet de la réclamation, comme telle, une pareille annulation, du fait qu'elle reposerait sur des vices propres entachant uniquement ladite décision, ne saurait entraîner, par voie de conséquence, l'annulation de la décision litigieuse et resterait donc sans portée au regard de l'objet du litige.

47 Au surplus, la légalité de la décision litigieuse doit être appréciée en fonction des éléments de fait et de droit existant à la date où cette décision a été adoptée (arrêt du Tribunal du 31 janvier 2008, Buendía Sierra/Commission, F-97/05, RecFP p. I-A-1-15 et II-A-1-49, point 44).

48 Or les illégalités invoquées par le requérant sont postérieures à la date de la décision litigieuse et par suite sans conséquences sur la légalité de cette décision.

49 Il résulte de ce qui précède que le moyen susmentionné doit donc être écarté.

Sur le moyen tiré de la violation de l'article 25 du statut et du défaut de motivation

– Arguments des parties

50 Selon le requérant, l'obligation de motivation imposée par l'article 25 du statut n'a pas été respectée dans la mesure où, dans la décision de rejet de la réclamation, l'administration se fonde sur des faits erronés.

51 L'ENISA soutient que le moyen en cause doit être écarté.

– Appréciation du Tribunal

52 À supposer que ce moyen, qui semble se rattacher en substance au moyen tiré de l'irrégularité au fond des motifs de la décision litigieuse, soit interprété comme concernant une absence ou une insuffisance relative à la présentation formelle des motifs sur la base desquels le requérant a été licencié, la motivation d'un acte doit être appréciée non seulement au regard de son libellé, mais également de son contexte ainsi que de l'ensemble des règles juridiques régissant la matière concernée. Ainsi, une décision est suffisamment motivée dès lors qu'elle est intervenue dans un contexte connu du fonctionnaire concerné qui lui permettait de comprendre la portée de la mesure prise à son égard (arrêt du Tribunal de première instance du 1er avril 2004, N/Commission, T-198/02, RecFP p. I-A-115 et II-507 point 70).

53 En l'espèce, dans la décision litigieuse il est indiqué que la période de stage n'a pas été accomplie avec succès. Cette décision renvoie donc implicitement, mais nécessairement, aux observations formulées dans le deuxième rapport de stage ayant conduit à l'adoption de la décision litigieuse et, de manière plus générale, à l'ensemble des observations contenues dans les rapports relatifs au stage effectué par le requérant.

54 Or, l'ENISA soutient, sans être contestée, que les observations apparaissant dans le deuxième rapport de stage ont été communiquées au requérant, lequel faisait d'ailleurs référence non seulement au deuxième rapport de stage, mais également au premier, dans sa réclamation du 2 juin 2008.

55 Dans ce contexte, alors que les aptitudes du requérant sont évaluées en détail dans les rapports de stage en cause et qu'il est indiqué, dans le deuxième de ces rapports, pour quelles raisons l'évaluateur du requérant a estimé que ce dernier n'avait pas fait preuve des qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi, le moyen susmentionné doit être écarté.

Sur le moyen tiré de la violation du principe de bonne administration

– Arguments des parties

56 En substance le requérant soutient qu'il n'a pas été en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales.

57 En effet, selon lui, certaines des tâches qui lui ont été confiées n'entraient pas dans la description de son poste ; elles l'auraient donc empêché d'exécuter dans les temps requis les tâches qui lui étaient normalement dévolues. De plus, il s'agirait de tâches illicites.

58 L'ENISA soutient que le moyen en cause doit être écarté.

– Appréciation du Tribunal

59 Le requérant estime en substance que certaines des tâches qui lui ont été confiées n'entraient pas dans la description de son poste et qu'elles l'ont empêché d'exécuter dans les temps requis les tâches qui lui étaient normalement dévolues. Il fait ainsi référence à une «mission d'intermédiaire en vue d'exclure [un] ancien expert national d'ENISA d'une réunion du conseil d'administration» et à une «mission d'influence à Bruxelles dans le cadre [d'un] dossier de harcèlement».

60 Cependant, il n'est pas établi, au regard du poste qu'occupait le requérant, à savoir un poste de conseiller juridique dont il n'apparaît dans aucune des pièces du dossier qu'il se limitait à des fonctions exercées dans un domaine juridique spécifique, que des missions relatives à la préparation d'une réunion administrative ou à la gestion d'un dossier de harcèlement n'entraient pas, par principe, dans la description de ce poste.

61 De plus, il ne ressort pas des pièces du dossier que, sur une période de stage qui a duré au total onze mois, les missions en cause aient pu empêcher le requérant, y compris en tenant compte du fait qu'il n'aurait disposé de l'assistance d'aucun secrétariat, d'accomplir les autres tâches qui lui étaient confiées et, ainsi, d'effectuer son stage dans des conditions normales. D'ailleurs, la seule tâche ne relevant pas, selon le requérant, de la description de son poste, et dont il fait état pour la période de prolongation de son stage ayant débuté en novembre 2007, est une réunion ponctuelle du conseil d'administration de l'ENISA pour laquelle le directeur exécutif exigeait la présence de l'intéressé. Ainsi, que ce soit l'ensemble du stage du requérant qui soit pris en considération ou seulement la période de prolongation de ce stage, il ne ressort pas des pièces du dossier que le requérant n'ait pu pleinement se consacrer aux tâches qui lui étaient normalement dévolues.

62 Enfin, l'allégation selon laquelle, alors qu'il occupait une «position-pivot» au sein de l'ENISA, le requérant n'aurait pas bénéficié d'un encadrement adéquat, n'est pas assortie des précisions suffisantes pour en apprécier le bien-fondé.

63 Par ailleurs, les allégations selon lesquelles le directeur exécutif aurait recruté le requérant pour des «missions de main invisible», tentant d'abuser des contacts dont l'intéressé disposait à la Commission pour influencer, d'abord, une enquête administrative qui concernait ledit directeur, ensuite, une procédure d'arbitrage relative à un agent en congé de maladie et, enfin, s'agissant du même agent, une procédure visant à la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie, ne sont assorties d'aucune pièce permettant d'en établir l'exactitude. Ainsi, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'auraient été attribuées au requérant des missions recouvrant des activités illégales, missions par nature incompatibles avec les obligations s'imposant aux agents des Communautés, et donc, avec les fonctions relevant du poste que l'intéressé occupait.

64 Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de la violation du principe de bonne administration doit être écarté.

Sur les moyens tirés de la violation l'article 12 bis du statut, du détournement de pouvoir et de l'erreur manifeste d'appréciation

– Arguments des parties

65 Le requérant soutient que la décision litigieuse a méconnu les dispositions de l'article 12 bis du statut et qu'elle est entachée de détournement de pouvoir ainsi que d'erreur manifeste d'appréciation.

66 L'ENISA qui, dans un premier temps, n'a pas souhaité se prononcer sur les moyens tirés de l'existence d'un harcèlement moral et d'un détournement de pouvoir, a soutenu à l'audience que les moyens en cause doivent être écartés.

– Appréciation du Tribunal

67 À titre liminaire, il convient de déterminer dans quelle mesure l'existence d'un harcèlement moral peut être invoquée au soutien de conclusions aux fins d'annulation qui ne sont pas dirigées contre le rejet d'une demande d'assistance introduite par un agent au motif qu'il estime être victime d'un harcèlement, mais contre d'autres décisions, par exemple une décision de licenciement.

68 En effet, le lien entre la légalité d'une décision de licenciement — ou de toute autre décision prise par l'administration — et l'existence d'un harcèlement moral doit être précisé, car le harcèlement moral, au regard de la définition qui en est donnée à l'article 12 bis du statut, est une conduite qui se manifeste de façon durable, répétitive et systématique, alors qu'au contraire, une décision de l'administration intervient de manière ponctuelle, même si elle peut avoir des effets durables, voire définitifs, comme c'est le cas s'agissant d'un licenciement.

69 Ainsi, ce n'est pas parce que l'existence d'un harcèlement moral subi par un agent serait démontrée que toute décision faisant grief à cet agent et intervenant dans ce contexte de harcèlement serait pour autant illégale. Encore faudrait-il qu'apparaisse un lien entre le harcèlement en cause et les motifs de la décision contestée.

70 Dans le cas d'un licenciement intervenant à l'issue de la période de stage, l'agent peut utilement soutenir qu'il n'a pu démontrer son aptitude à exercer ses fonctions du fait de l'existence d'un harcèlement moral et que, par suite, le motif d'inaptitude sur lequel se fonde la décision qu'il conteste est erroné, une telle décision étant alors entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

71 De même, l'existence d'un contexte de harcèlement moral peut également être prise en compte, lorsque l'auteur de ce harcèlement est également le signataire de la décision de licenciement — ou l'un des signataires du rapport de stage sur le fondement duquel le licenciement a été décidé — pour établir que cette décision de licenciement a été adoptée dans le but de nuire à l'agent et qu'elle est, par suite, entachée de détournement de pouvoir.

72 Ainsi, s'agissant d'une allégation de harcèlement moral invoquée au soutien de conclusions dirigées contre une décision de licenciement intervenant à l'issue d'un stage, ladite décision pourra être entachée d'erreur manifeste d'appréciation, notamment, parce que l'agent subissant un harcèlement n'aura pas été en mesure de démontrer son aptitude à exercer ses fonctions. Un détournement de pouvoir pourra également être retenu si la décision de licenciement a été adoptée dans le but de nuire à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de l'agent.

73 Par ailleurs, il est possible que les faits invoqués pour démontrer l'existence d'un harcèlement moral, bien qu'ils ne puissent être qualifiés comme tels au sens des dispositions de l'article 12 bis du statut, permettent malgré tout de conclure que la décision de licenciement est entachée d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir et qu'elle doit, par conséquent, être annulée.

74 Concernant le contrôle par le juge de l'erreur manifeste d'appréciation, il convient de rappeler que, en vertu des principes statutaires régissant le recrutement et le stage, l'administration dispose d'une grande marge quant à l'appréciation des aptitudes et des prestations d'un fonctionnaire stagiaire selon l'intérêt du service (arrêt du Tribunal de première instance du 5 mars 1997, Rozand-Lambiotte/Commission, T-96/95, RecFP p. I-A-35 et II-97, point 112, et la jurisprudence citée). En effet, le stage avant titularisation a pour objet de permettre à l'administration de porter un jugement concret sur les aptitudes du fonctionnaire stagiaire à s'acquitter des tâches que comporte la fonction en cause ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. De la sorte, une décision de non-titularisation se distingue par nature du «licenciement» proprement dit d'une personne ayant bénéficié d'une nomination en tant que fonctionnaire titulaire. Alors que, dans ce dernier cas, s'impose un examen minutieux des motifs justifiant de mettre un terme à un rapport d'emploi établi, dans les décisions relatives à la titularisation des stagiaires, l'examen doit être global et porter sur l'existence, ou non, d'un ensemble d'éléments positifs révélés au cours de la période de stage et faisant apparaître la titularisation du stagiaire comme étant dans l'intérêt du service. Cette jurisprudence est transposable dans le contexte des stages accomplis par les agents temporaires (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 3 mars 2009, Patsarika/Cedefop, F-63/07, RecFP p. I-A-1-39 et II-A-1-159, points 61 et 62).

75 Il convient donc d'examiner les faits invoqués par le requérant en tenant compte de l'ensemble des considérations qui précèdent.

76 En premier lieu, le requérant estime que certaines des tâches qui lui ont été confiées n'entraient pas dans la description de son poste et l'ont donc empêché de démontrer ses aptitudes à s'acquitter des attributions que comportaient ses fonctions.

77 Le requérant fait ainsi référence à une «mission d'intermédiaire en vue d'exclure [un] ancien expert national d'ENISA d'une réunion du conseil d'administration» et à une «mission d'influence à Bruxelles dans le cadre [d'un] dossier de harcèlement». Cependant, ainsi qu'il a été dit plus haut, il n'est pas établi que, sur une période de stage qui a duré onze mois, les deux missions en cause aient pu empêcher le requérant de s'acquitter des autres tâches qui lui incombaient et ainsi, de démontrer ses aptitudes à s'acquitter des attributions que comportaient ses fonctions.

78 Le requérant soutient également que les missions en cause étaient illicites et que le directeur exécutif a exercé sur lui des pressions afin de l'obliger à accomplir de telles missions, alors même qu'il se trouvait en période de stage.

79 S'agissant de la «mission d'intermédiaire en vue d'exclure [un] ancien expert national d'ENISA d'une réunion du conseil d'administration», le requérant précise que le directeur exécutif l'a «utilisé avec arrogance» afin de servir ses intérêts personnels. Il produit à cette fin un message que lui a adressé ledit directeur. Le message indique que le directeur exécutif refuse que l'ancien expert en cause soit présent à une réunion administrative. S'il est rédigé dans un style impératif et très direct («Je ne veux pas de lui […]»), pour autant ce message ne comporte aucune menace dirigée contre le requérant lui-même et ne permet donc pas d'établir que le directeur exécutif aurait, de cette manière, eu un comportement ayant pour effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité de l'intéressé. De même, ce message ne permet pas d'établir que le directeur exécutif confiait au requérant une mission incompatible avec les obligations s'imposant aux agents des Communautés. Au surplus, eu égard aux fonctions du requérant, qui n'était pas simplement un juriste au service de l'institution, mais qui en était le conseiller juridique, ce qui implique nécessairement des liens étroits avec le directeur exécutif, il n'est pas établi, au vu de cette seule pièce, que la tâche en question était sans rapport avec les fonctions du requérant.

80 S'agissant du dossier de harcèlement concernant un autre agent de l'ENISA, mentionné au point 77 du présent arrêt, le requérant soutient que le directeur exécutif aurait tenté d'abuser des contacts dont le requérant disposait à la Commission pour exercer, de façon irrégulière, une influence sur une enquête administrative qui concernait ledit directeur, une procédure d'arbitrage relative à un congé de maladie et une procédure visant à la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie.

81 Cependant, ces allégations ne sont assorties d'aucune pièce permettant d'en établir l'exactitude, le requérant se bornant à faire référence sans précision à sa demande d'assistance annexée à la requête. Si, dans cette demande, il est fait état de témoins susceptibles de confirmer les allégations du requérant, il n'appartenait pas au Tribunal, au vu des seuls éléments produits au dossier et alors que le requérant ne demandait pas qu'il soit procédé à des mesures d'instruction, d'auditionner les témoins en question. Il n'est donc pas établi que le directeur exécutif aurait attribué au requérant une mission recouvrant des activités illégales, mission par nature incompatible avec les obligations s'imposant aux agents de l'Union et donc, nécessairement, avec les fonctions relevant du poste que le requérant occupait. Le requérant n'est pas non plus parvenu à établir sur ce point l'existence d'un comportement du directeur exécutif ayant eu pour effet de porter atteinte à sa personnalité, à sa dignité ou à son intégrité.

82 En deuxième lieu, le requérant invoque le fait que l'ENISA aurait refusé d'émettre un certificat qu'il avait demandé afin de se mettre en conformité avec la réglementation du barreau de Cagliari (Italie).

83 Dans le rejet de la réclamation, et ensuite à l'audience, l'ENISA a justifié son refus en indiquant que le requérant ne pouvait bénéficier d'un certificat attestant qu'il était son représentant en matière de procédures juridictionnelles puisque, en tant que conseiller juridique, une telle tâche ne relevait pas de ses attributions. Le requérant soutient que, contrairement aux affirmations de l'ENISA, sa demande ne visait pas à le faire apparaître comme le représentant de l'agence pour les procédures juridictionnelles dans lesquelles celle-ci se trouvait engagée et que, partant, le refus d'y faire droit était injustifié. Cependant les pièces versées au dossier ne permettent pas d'établir ces allégations ; en particulier, le requérant n'a pas produit la demande qu'il avait formée pour faire établir le certificat en cause.

84 En troisième lieu, le requérant soutient qu'il n'a pu bénéficier de quatre jours supplémentaires de congé en vue d'assister sa mère, gravement malade, alors qu'un de ses collègues aurait pu s'absenter six jours pour les mêmes raisons.

85 Il ressort des pièces du dossier que le requérant a demandé à bénéficier d'un congé spécial de six jours pour être présent auprès de sa mère malade.

86 Sans qu'il appartienne ici au Tribunal de se prononcer sur la gravité de la maladie en cause, il est cependant utile de préciser que la mère du requérant était hospitalisée pour une opération de la hanche. Elle souffrait par ailleurs d'anxiété ainsi que de dépression.

87 Le directeur exécutif a accepté d'accorder un congé spécial de deux jours au requérant, ce qui correspond au nombre maximal de jours de congés spéciaux accordés en cas de maladie grave d'un ascendant en vertu de l'article 6 de l'annexe V du statut.

88 Or, le requérant n'établit pas en quoi une telle décision, adoptée au regard des pièces du dossier et des arguments des parties, conformément aux textes applicables, pourrait pourtant être regardée comme révélant l'existence d'un harcèlement moral ou comme ayant empêché le requérant d'effectuer son stage dans des conditions normales.

89 Par ailleurs, en réponse à une question qui lui était posée par le Tribunal à l'audience, le requérant a indiqué que le directeur exécutif ne l'avait pas empêché de disposer de ses congés annuels pour être présent auprès de sa mère.

90 Au surplus, en réponse à une question qui lui était posée par le Tribunal à l'audience, le requérant a également indiqué que le directeur exécutif lui avait, par la suite, accordé rétroactivement les jours de congés spéciaux demandés. Le requérant ne saurait donc se prévaloir de la circonstance que, contrairement à lui, un autre agent de l'institution aurait bénéficié dans des circonstances similaires de six jours de congés spéciaux pour soutenir que le respect du principe d'égalité de traitement aurait été méconnu.

91 Ainsi, les faits en cause non seulement ne permettent pas d'établir que le requérant n'a pu effectuer son stage dans des conditions normales, mais également que le directeur exécutif aurait manifesté une volonté de lui nuire.

92 En quatrième lieu, le requérant indique que le directeur exécutif a exercé diverses pressions sur lui afin qu'il assiste, alors qu'il était malade et que son état de santé était connu dudit directeur, à une réunion importante dans le cadre du dossier de harcèlement concernant un autre agent de l'ENISA mentionné au point 77 du présent arrêt.

93 Cependant, les pièces produites par le requérant ne permettent pas d'étayer la version des faits qu'il présente au soutien de ses allégations.

94 En effet, le requérant produit au dossier un message très court que le directeur exécutif lui a adressé le 18 février 2008. Dans ce message il est indiqué :

«Je sais que tu es malade. Puis-je passer te voir ?»

95 Le requérant produit également au dossier un courriel, du 7 mars 2008, dans lequel il indique avoir décalé une visite médicale à Milan (Italie) pour être présent le 11 mars suivant à son poste, afin d'être en mesure d'assister à la réunion en cause. Deux messages du directeur exécutif sont également produits, l'un par lequel il indique que la présence du requérant à la réunion en cause n'est pas nécessaire et un autre où il indique que c'est de sa propre initiative que le requérant avait décalé sa visite médicale à Milan.

96 Aucun des éléments ainsi produits ne permet d'établir que le directeur exécutif aurait exercé des pressions sur le requérant pour qu'il assiste à une réunion. De plus, la phrase faisant référence à l'état de santé du requérant dans le message du 18 février 2008 n'implique pas nécessairement que le directeur exécutif avait connaissance de l'existence d'une visite médicale du requérant à Milan le 11 mars suivant.

97 Ainsi, il n'est établi ni que le requérant n'ait pu, du fait de cet incident, effectuer son stage dans des conditions normales, ni que le directeur exécutif aurait manifesté une volonté de lui nuire.

98 En cinquième lieu, le requérant conteste l'exactitude de certains des faits mentionnés dans le deuxième rapport de stage.

99 Tout d'abord, le requérant soutient que, dans le deuxième rapport de stage, il aurait été tenu, à tort, pour responsable de l'existence d'erreurs dans un projet de contrat erroné envoyé à un organisme polonais avec lequel l'ENISA collabore.

100 Le requérant indique que l'incident en cause se serait produit en septembre 2007 — et non en décembre 2007 comme indiqué, selon lui, dans le deuxième rapport de stage — c'est-à-dire antérieurement à la période devant être prise en compte dans le cadre dudit rapport.

101 Cependant, dans le deuxième rapport de stage il n'est pas fait référence à un incident en lien avec un contrat envoyé à l'organisme polonais en cause, mais à un incident avec un collaborateur («junior expert»). De plus, l'ENISA a répondu à l'audience, ainsi qu'elle l'indiquait déjà dans le rejet de la réclamation, que l'incident avec ce collaborateur s'était effectivement déroulé en décembre 2007 et qu'il ne concernait pas un projet de contrat erroné envoyé à un organisme polonais, mais une demande d'avis sur un document que le collaborateur en cause avait soumise au requérant en décembre 2007. L'ENISA a produit au dossier un échange de courriels ayant eu lieu entre le requérant et un de ses collègues le 6 décembre 2007. Ainsi, l'argument du requérant, tiré de ce qu'il serait fait état dans le deuxième rapport de stage d'un incident s'étant déroulé au cours de la période couverte par le premier rapport de stage, manque en fait.

102 Quant à l'incident relatif au projet de contrat erroné envoyé à un organisme polonais, il est mentionné dans le premier rapport de stage. Dans ce rapport, il n'est pas reproché au requérant d'être responsable de l'incident en cause ; seules ses insuffisances en termes de communication avec ses collègues lui sont reprochées.

103 Sur ce point, il ressort des pièces produites par le requérant lui-même, que celui-ci a indiqué par écrit, dans un courriel adressé à une personne travaillant pour l'organisme polonais en cause — donc une personne extérieur aux services de l'ENISA — qu'une de ses collègues, qu'il désignait nominativement, avait envoyé le projet de contrat erroné avant qu'il ne soit en mesure de le contrôler. Le requérant a adressé ce message quelques minutes seulement après que le correspondant de l'organisme polonais l'ait contacté et ce, alors que, dès le lendemain, la collègue en question contestait la version des faits qui avait été donnée par le requérant. Si un tel comportement ne révèle aucun manquement à une obligation de la part du requérant, il n'apparaît pas pour autant que l'ENISA aurait porté une appréciation erronée en concluant dans le rapport de stage, à partir des faits qui viennent d'être rapportés, à une insuffisance du requérant en matière de communication avec la collègue en question.

104 Le requérant soutient également que le deuxième rapport de stage serait fondé sur des faits non établis puisque reposant sur les affirmations erronées d'une secrétaire de l'ENISA, laquelle, selon le requérant, «prétendait avoir été mise en possession [en décembre 2007] de contrats à signer sans aucune instruction de la part du requérant».

105 Cependant, si le deuxième rapport de stage mentionne la version des faits présentée par la secrétaire en cause, il mentionne également la version des faits présentée par le requérant («Le conseiller juridique prétend avoir laissé à la secrétaire une note d'instructions avec les contrats […] La secrétaire prétend qu'aucune instruction ne lui a été donnée et qu'elle s'est trouvée désorientée et frustrée avec les documents qu'elle avait.») et ce, sans qu'aucune des deux versions ne soit présentée comme la version «réelle» des faits. Cet incident apparaît, dans le rapport en cause, moins comme un manquement du requérant à ses obligations — manquement qui serait attesté par la version de la secrétaire en

cause — que comme un indice de ses difficultés relationnelles avec les autres membres du personnel («Il y a eu des cas où les compétences [du requérant] en matière de communication ont mécontenté ses pairs.»).

106 Ainsi c'est à tort que le requérant soutient que le deuxième rapport de stage serait basé sur des faits non établis puisque reposant sur les affirmations erronées d'une secrétaire de l'ENISA, alors que ledit rapport se borne à prendre en compte l'existence de l'incident entre le requérant et la secrétaire en cause pour en tirer des conclusions quant aux compétences du requérant en matière de communication.

107 Par ailleurs, l'existence même de l'incident en question est établie par les pièces du dossier et n'est d'ailleurs pas mise en cause, en tant que telle, par le requérant ; seule la version des faits telle que donnée par la secrétaire concernée est contestée par le requérant.

108 Enfin, l'incident en cause s'est déroulé, contrairement à ce que semble soutenir le requérant, au cours du mois de décembre 2007. C'est donc à bon droit que l'administration pouvait en faire état dans le deuxième rapport de stage.

109 Au vu de ce qui précède, il ne ressort pas des pièces du dossier que le deuxième rapport de stage, dont les conclusions ne se fondent d'ailleurs pas uniquement sur les éléments ayant fait l'objet des contestations mentionnées aux points précédents, ait été établi sur la base de faits inexacts ou ne relevant pas de la période devant être prise en compte dans le cadre de ce deuxième rapport. Par suite, il n'est pas établi que les conclusions du deuxième rapport de stage, tendant au licenciement du requérant, soient en réalité fondées sur une hostilité du directeur exécutif à l'égard de l'intéressé ou sur une volonté dudit directeur de lui nuire.

110 En septième lieu, si le constat, apparaissant dans le rejet de la réclamation, selon lequel il est «difficile de pouvoir affirmer que [le requérant est] un conseiller juridique valable» porte nécessairement atteinte, tout comme les observations négatives faites dans les rapports de stage du requérant, à la réputation professionnelle de celui-ci, ces jugements ne portent pas pour autant atteinte à sa personnalité, à sa dignité ou à son intégrité, dans la mesure, notamment, où ils sont formulés en des termes mesurés et où il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils reposeraient sur des accusations abusives et dénuées de tout lien avec des faits objectifs.

111 En huitième lieu, si, dans sa requête, le requérant s'est fondé exclusivement, au soutien du moyen tiré de l'existence d'un harcèlement moral, sur les arguments factuels qui viennent d'être écartés, il a présenté à l'audience, au soutien dudit moyen, des arguments factuels qui, contrairement à ce qu'a soutenu l'intéressé à l'audience, n'apparaissaient pas dans la requête elle-même et auxquels celle-ci ne renvoyait pas expressément.

112 Certes, les arguments en cause apparaissaient dans la demande d'assistance du requérant annexée à la requête, mais ce, sans que l'argumentation présentée dans la requête ne renvoie de façon spécifique — afin d'établir l'existence d'un harcèlement moral — aux arguments factuels présentée dans ladite demande.

113 Par suite, s'il n'est pas contestable que l'ENISA a eu la possibilité de répondre à l'audience à l'ensemble des arguments qui y ont été présentés par requérant, il y a lieu de constater que la circonstance que certains arguments factuels destinés à établir l'existence d'un harcèlement moral n'ont été invoqués explicitement qu'à l'audience, n'a pas permis à l'ENISA de préparer adéquatement sa défense et, notamment, de se prévaloir d'éventuels éléments factuels susceptibles d'infirmer les accusations du requérant.

114 Cependant, il convient d'examiner le bien-fondé de ces nouveaux arguments. En effet, s'il n'appartient pas au Tribunal de rechercher et d'identifier, dans les annexes, les moyens et arguments qu'il pourrait considérer comme constituant le fondement du recours, les annexes ayant une fonction purement probatoire et instrumentale (arrêt du Tribunal de première instance du 14 décembre 2005, Honeywell/Commission, T-209/01, Rec. p. II-5527, point 57), il lui appartient de prendre en compte l'ensemble des arguments présentés par le requérant à l'audience, dans la mesure où, comme en l'espèce, ces arguments ne constituent pas un moyen nouveau, mais des éléments supplémentaires au soutien d'un moyen déjà invoqué dans la requête.

115 S'agissant du contenu des arguments en cause, le requérant soutient, d'une part, que le directeur exécutif lui a demandé d'utiliser ses contacts politiques avec le gouvernement italien pour organiser une rencontre avec, notamment, le ministre italien de la Communication et, d'autre part, que des contrats ont été signés par l'ENISA sans respecter les procédures prévues et sans tenir compte des réserves que le requérant avait formulées sur ce point et dont il avait informé sa hiérarchie.

116 Cependant, les pièces versées au dossier ne permettent pas de corroborer les faits allégués par le requérant et, par suite, les allégations en cause ne sont pas établies.

117 En neuvième et dernier lieu, si le requérant a indiqué à l'audience que l'ENISA l'avait autorisé à enseigner à compter d'octobre 2007, une telle circonstance ne permet pas d'établir qu'il faisait preuve, malgré les insuffisances professionnelles mentionnées dans les deux rapports de stage, des qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi. En effet, à supposer qu'une telle circonstance soit de nature à établir les qualités pédagogiques du requérant, elle n'établit pas pour autant ses qualités professionnelles en rapport avec ses responsabilités exercées au sein de l'ENISA. De plus, le requérant n'a pas apporté suffisamment de précisions, notamment quant au temps qu'il devait consacrer à son activité d'enseignement, pour qu'il puisse être déduit d'une telle autorisation que l'ENISA le considérait comme disposant de compétences professionnelles suffisantes pour pouvoir exercer ses fonctions malgré des absences importantes.

118 Au vu de tout ce qui précède, le Tribunal conclut que les allégations du requérant, qu'elles soient prises isolément ou dans leur ensemble, ne permettent pas d'établir l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article 12 bis du statut, c'est-à-dire d'une conduite abusive de nature à porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique du requérant.

119 Ces allégations, qu'elles soient prises isolément ou dans leur ensemble ne permettent pas non plus d'établir que la décision litigieuse aurait été prise exclusivement, ou à tout le moins de manière déterminante, à des fins autres, notamment une volonté du directeur exécutif de nuire au requérant, que celles dont il est excipé et qu'elle serait donc entachée de détournement de pouvoir.

120 Enfin, s'agissant du moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation, il y a lieu de constater que le requérant n'a pas établi qu'il n'aurait pas été en mesure de démontrer son aptitude à exercer ses fonctions en raison de conditions de stage anormales.

121 De plus, ainsi qu'il a été indiqué plus haut, il ne ressort pas des pièces du dossier que les rapports de stage et les critiques à l'égard du requérant qu'ils contiennent aient été établis sur la base de faits inexacts.

122 D'ailleurs, ainsi que l'ENISA l'a indiqué dans ses écrits, alors que les rapports de stage ayant justifié l'adoption de la décision litigieuse se fondent sur d'autres critiques que celles contestées par le requérant, notamment, sur des insuffisances de l'intéressé quant à sa capacité à respecter les délais qui lui sont impartis ainsi qu'à rédiger des documents de qualité en matière de marchés publics, l'existence de telles insuffisances n'a pas été contestée par le requérant.

123 Aussi, la décision litigieuse apparaît être fondée sur une base factuelle suffisante pour permettre d'écarter le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation et ce, alors même que les deux rapports de stage du requérant contiennent également des appréciations positives quant aux compétences et prestations de celui-ci.

124 Au final, il convient donc d'écarter les moyens susmentionnés.

Sur les moyens tirés de la violation l'article 24 du statut et de l'article 22 bis du statut

– Arguments des parties

125 Le requérant soutient que la décision litigieuse méconnaît les dispositions de l'article 24 du statut ainsi que les dispositions de l'article 22 bis du statut. Il se prévaut, notamment, du fait que, dans sa demande d'assistance, il a demandé la suspension de l'exécution de la décision litigieuse.

126 L'ENISA soutient que les moyens en cause doivent être écartés.

– Appréciation du Tribunal

127 Le requérant reproche à l'administration d'avoir manqué à son devoir d'assistance à l'égard des fonctionnaires, tel que prévu par l'article 24 du statut, en ne suspendant pas l'exécution de la décision litigieuse et en ne procédant à aucune enquête suite à sa demande d'assistance.

128 Cependant, si l'article 24 du statut consacre le devoir d'assistance des institutions à l'égard de leur personnel et impose à celles-ci d'assister le fonctionnaire dans toute attaque ou menace dont il fait l'objet en raison de sa qualité et de ses fonctions, l'obligation d'assistance ne vise pas la défense des fonctionnaires contre les actes de l'institution elle-même (arrêt du Tribunal de première instance du 17 mai 2006, Lavagnoli/Commission, T-95/04, RecFP p. I-A-2-121 et II-A-2-569, point 141).

129 En effet, alors même que les dispositions de l'article 24 du statut prévoient une obligation d'assistance s'imposant aux institutions communautaires, seules les décisions administratives ayant un contenu en rapport avec une telle obligation, c'est-à-dire les décisions rejetant une demande d'assistance ou, dans certains circonstances exceptionnelles, les abstentions de porter spontanément assistance à un agent, sont susceptibles de méconnaître cette obligation.

130 Or, l'objet d'une décision de licenciement ne relève pas du champ d'application de l'article 24 du statut et est, dès lors, sans rapport avec l'obligation d'assistance prévue à cet article. La méconnaissance des dispositions dudit article ne saurait donc utilement être invoquée à l'encontre d'une décision de licenciement.

131 Par suite, lorsqu'il conteste la légalité d'une décision de licenciement prise à son encontre, il appartient donc moins à l'agent, qui s'estime victime d'attaques ou de menaces émanant d'un supérieur hiérarchique, de démontrer que cette décision de licenciement méconnaît les dispositions de l'article 24 du statut, que de démontrer l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'un détournement de pouvoir. Ainsi, l'agent peut utilement soutenir, notamment, que c'est en raison d'attaques ou de menaces qu'il subissait, qu'il a commis une faute ou n'était plus capable d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, et que cette faute, ou cette inaptitude à exercer ses fonctions, était le motif de son licenciement.

132 À cet égard, ainsi qu'il a été dit plus haut, l'erreur manifeste d'appréciation et le détournement de pouvoir allégués ne sont pas établis.

133 De plus, en l'espèce, au soutien du moyen tiré de la méconnaissance de l'article 24 du statut, le requérant se borne à faire valoir que, suite à sa demande d'assistance du 24 avril 2008, l'ENISA aurait dû procéder à une enquête et suspendre l'exécution de la décision litigieuse jusqu'à ce que les résultats de l'enquête soient connus.

134 Une telle argumentation, à supposer même qu'elle soit fondée, ne saurait conduire à constater l'illégalité de la décision litigieuse, puisqu'elle ne fait porter la contestation que sur les conditions d'exécution de ladite décision.

135 Le moyen tiré de la violation de l'article 24 du statut doit dès lors être écarté.

136 Par ailleurs, le requérant semble également invoquer, de manière incidente, une méconnaissance de l'article 22 bis du statut, en tentant d'établir un lien entre les informations qu'il a transmises à l'OLAF en février 2008 et l'adoption de la décision litigieuse.

137 L'article 22 bis, paragraphe 3, du statut prévoit que le fonctionnaire qui a communiqué, en vertu du paragraphe 1 dudit article, une information relative à des faits qui peuvent laisser présumer une activité illégale éventuelle ou une conduite pouvant révéler un grave manquement aux obligations des fonctionnaires des Communautés, «ne subit aucun préjudice de la part de l'institution, pour autant qu'il ait agi de bonne foi».

138 Ainsi, la circonstance qu'une décision défavorable à un agent fasse suite, chronologiquement, à une communication d'information à l'OLAF émanant de cet agent doit conduire le Tribunal, lorsqu'il est saisi d'un recours dirigé contre la décision en cause au soutien duquel est invoqué le moyen tiré du détournement de pouvoir, à examiner ledit moyen avec une vigilance particulière.

139 Pour autant, ces dispositions n'offrent pas au fonctionnaire, ayant communiqué, en vertu de l'article 22 bis, paragraphe 1, du statut des informations sur des faits laissant présumer une activité illégale une protection contre toute décision susceptible de lui faire grief, mais seulement contre les décisions qui seraient adoptées en raison d'une telle communication.

140 En l'espèce, le requérant soutient que le directeur exécutif a adopté la décision litigieuse suite à la transmission d'informations qu'il a effectuée à l'attention de l'OLAF en février 2008. Il s'agirait donc du véritable motif de ladite décision.

141 Cependant, s'il n'est pas contesté que la décision litigieuse a été adoptée après que le requérant a transmis des informations à l'OLAF, il ne ressort pas pour autant des pièces du dossier qu'il s'agirait d'un des motifs — avoué ou non — de ladite décision.

142 En premier lieu, le requérant avait fait l'objet en octobre 2007, c'est-à-dire antérieurement à la transmission d'informations à l'OLAF, d'un premier rapport de stage décidant de la prolongation de son stage. Or, il ressort des observations du directeur exécutif contenues dans ce rapport que la période de stage devait permettre à l'ENISA de «s'assurer que l'amélioration attendue [quant aux aptitudes du requérant à exercer ses fonctions] serait évidente et substantielle». Une telle remarque, dans un contexte de prolongation de stage, faisait apparaître qu'il existait, dès ce moment et donc avant toute transmission d'informations à l'OLAF, un doute sérieux quant à la possibilité pour le requérant de se maintenir dans son emploi.

143 De plus, le deuxième rapport de stage fait état, notamment, d'insuffisances du requérant concernant sa capacité à respecter les délais qui lui sont impartis et à rédiger des documents de qualité en matière de marchés publics. Or ces faits ne sont pas contestés par le requérant. Le deuxième rapport fait également mention de difficultés relationnelles que le requérant aurait rencontrées avec certains collègues. Sur ce dernier point, ainsi qu'il a été indiqué plus haut, le requérant n'est pas parvenu à démontrer que le rapport de stage aurait été établi sur la base de faits inexacts.

144 Ainsi, le requérant n'étant pas parvenu à démontrer que ses conditions de stage auraient été anormales et l'auraient par suite empêché de démontrer son aptitude à exercer ses fonctions, il existe une base factuelle suffisante, sans lien avec la communication d'informations à l'OLAF, de nature à justifier l'adoption de la décision litigieuse.

145 Enfin, ainsi qu'il a été dit plus haut, le détournement de pouvoir allégué par le requérant n'est pas établi. Le requérant n'est pas parvenu, en particulier, à démontrer que la décision litigieuse avait été adoptée du fait d'une hostilité du directeur exécutif à son égard, hostilité qui résulterait ou non de la communication à l'OLAF d'informations concernant ledit directeur.

146 Il résulte de ce qui précède que l'existence d'un lien entre la communication à l'OLAF d'informations concernant le directeur exécutif et l'adoption par ce dernier de la décision litigieuse n'est pas établie.

147 En second lieu, si le requérant affirme qu'il a informé le directeur exécutif de sa saisine de l'OLAF dès février 2008, c'est-à-dire avant l'adoption de la décision litigieuse, l'ENISA affirme que ses services, et notamment son directeur exécutif, n'ont eu connaissance de la communication faite par le requérant à l'OLAF qu'après l'adoption de la décision litigieuse.

148 Or, au soutien des allégations mentionnées au point précédent, le requérant se fonde uniquement sur une lettre manuscrite datée du 10 février 2008 dans laquelle il apparaît que le requérant a été en contact avec des agents de l'OLAF. Si le cachet de l'ENISA se trouve sur cette lettre, celle-ci n'est assortie d'aucun accusé de réception ou autre élément permettant de connaître la date à laquelle elle aurait été réceptionnée, ou pour le moins, adressée à l'ENISA.

149 De plus, l'ENISA conteste l'authenticité de la lettre mentionnée au point précédent en précisant que cette lettre n'a été portée à la connaissance de ses services, et notamment de son directeur exécutif, qu'au moment de la signification de la requête et de ses annexes.

150 Or, comme l'ENISA l'indique, il n'est fait aucune référence à cette lettre dans la chronologie des faits telle qu'elle est rapportée tant dans la demande d'assistance du 24 avril 2008 présentée par le requérant, que dans sa réclamation du 2 juin 2008. Une telle omission, pour une pièce qui apparaît centrale au soutien de l'argumentation du requérant, est de nature à conforter les doutes émis par l'ENISA quant à l'authenticité de cette lettre.

151 Par ailleurs, les explications fournies par le requérant pour établir la connaissance que le directeur exécutif avait de la communication d'informations à l'OLAF n'ont pas permis de confirmer sa version des faits.

152 En effet, à l'audience, le requérant a soutenu tout d'abord qu'il avait rédigé la lettre le 10 février 2008 en présence du directeur exécutif. Il s'est vu alors interrogé par le Tribunal sur le fait que cette date semblait correspondre à un dimanche. Sa version des faits a évolué à partir du moment où cette objection a été soulevée et il a alors indiqué qu'en réalité cette lettre datait du 19 février 2008 et que le «zéro» qui apparaît au niveau de la date sur la lettre à la suite du «un» était en fait un «neuf» qui n'avait pas été correctement formé. Après l'audience, le requérant a également produit une copie de la lettre en cause dans laquelle cette fois apparaît un trait sous le «zéro», laissant penser qu'il pourrait s'agir d'un «neuf».

153 Il résulte de ce qui précède qu'il n'a pas été établi, alors que ce fait était contesté en défense, que le directeur exécutif aurait eu connaissance, à la date à laquelle a été adoptée la décision litigieuse, de la communication que le requérant avait adressée à l'OLAF.

154 Au final, il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision litigieuse ait été adoptée en raison de la transmission d'informations par le requérant à l'OLAF.

155 Le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 22 bis du statut doit donc être écarté.

Sur les conclusions aux fins d'indemnisation

Arguments des parties

156 Le requérant demande être indemnisé pour les préjudices financiers, médicaux et moraux qu'il estime avoir subis.

157 L'ENISA conclut au rejet des conclusions aux fins d'indemnisation.

Appréciation du Tribunal

158 Les conclusions aux fins d'annulation dirigées contre la décision litigieuse ayant été rejetées au fond, les conclusions indemnitaires fondées sur l'illégalité de ladite décision doivent donc l'être également.

159 À supposer même que les conclusions indemnitaires présentées par le requérant soient fondées sur l'existence d'une faute résultant d'un comportement de l'administration dépourvu de caractère décisionnel, la procédure administrative devait alors débuter par l'introduction d'une demande, au sens de l'article 90, paragraphe 1, du statut, visant à obtenir un dédommagement et se poursuivre, le cas échéant, par une réclamation dirigée contre la décision de rejet de cette demande. Or, il ne ressort pas des pièces du dossier que, préalablement à sa réclamation du 2 juin 2008, le requérant ait introduit une telle demande ou même, à supposer que la réclamation du 2 juin 2008 puisse être regardée comme une demande au sens de l'article 90, paragraphe 1, du statut, que la décision de rejet de cette demande ait donné lieu, avant l'introduction du recours, à une réclamation au sens de l'article 90, paragraphe 2, du statut, ainsi qu'à une décision, expresse ou non, rejetant cette réclamation.

160 Il y a donc lieu de rejeter les conclusions indemnitaires présentées par le requérant.

Sur les dépens

161 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.

162 L'ENISA a, dans ses conclusions, demandé qu'il soit statué sur les dépens comme de droit. Cette conclusion ne saurait être considérée comme une demande tendant à la condamnation aux dépens de la partie requérante (voir, en ce sens, arrêts de la Cour du 9 juin 1992, Lestelle/Commission, C-30/91 P, Rec. p. I-3755, point 38, et du 29 avril 2004, Parlement/Ripa di Meana e.a., C-470/00 P, Rec. p. I-4167, point 86).

163 Il y a donc lieu de faire supporter à chacune des parties ses propres dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre)

déclare et arrête :

1) Le recours est rejeté.

2) Chaque partie supporte ses propres dépens.

Mahoney Kreppel Van Raepenbusch

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 24 février 2010.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
P. Mahoney