Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

DE L'UNION EUROPÉENNE (deuxième chambre)

8 octobre 2015 *

« Fonction publique — Personnel de la FRA — Agent temporaire — Rapport d'évolution de carrière — Appel interne — Accusations de discrimination — Accusations de rétorsion au sens de la directive 2000/43 — Enquête administrative — Procédure disciplinaire — Sanction disciplinaire — Blâme — Articles 2, 3 et 11 de l'annexe IX du statut — Résiliation du contrat à durée indéterminée — Article 47, sous c), i), du RAA — Droit d'être entendu — Article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne »

Dans les affaires jointes F-106/13 et F-25/14,

ayant pour objet deux recours introduits au titre de l'article 270 TFUE,

DD, ancien agent temporaire de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, demeurant à Vienne (Autriche), représenté par M[es] L. Levi et M. Vandenbussche, avocats,

partie requérante,

contre

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), représentée par M. M. Kjærum, en qualité d'agent, assisté de M[e] P. Jenkinson, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre),

composé de MM. K. Bradley, président, H. Kreppel (rapporteur) et M[me] M. I. Rofes i Pujol, juges,
greffier : M. P. Cullen, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 mars 2015,

rend le présent

* Langue de procédure : l'anglais.

Arrêt

1 Par requêtes introduites respectivement le 25 octobre 2013 et le 24 mars 2014 et enregistrées sous les références F-106/13 et F-25/14, DD conteste le blâme qui lui a été infligé par le directeur de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), ainsi que la décision dudit directeur de résilier son contrat d'agent temporaire à durée indéterminée, et sollicite la condamnation de la FRA à réparer le préjudice qu'il aurait subi du fait de ces actes.

Cadre juridique

2 Le titre VI, intitulé « Du régime disciplinaire », du statut des fonctionnaires de l'Union européenne, dans sa version applicable au litige (ci-après le « statut »), comprend un article 86 ainsi libellé :

« 1. Tout manquement aux obligations auxquelles le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire est tenu, au titre du présent statut, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction disciplinaire.

2. L'autorité investie du pouvoir de nomination ou l'Office européen de lutte antifraude peuvent ouvrir une enquête administrative, en vue de vérifier l'existence d'un manquement au sens du paragraphe 1, lorsque des éléments de preuve laissant présumer l'existence d'un manquement ont été portés à leur connaissance.

3. Les règles, procédures et sanctions disciplinaires, ainsi que les règles et procédures régissant les enquêtes administratives, sont établies à l'annexe IX [du statut]. »

3 Aux termes de l'article 1er, paragraphe 1, de l'annexe IX du statut :

« Dès qu'une enquête de l'Office européen de lutte antifraude […] révèle la possibilité qu'un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire d'une institution est personnellement impliqué dans une affaire, ce dernier en est tenu informé pour autant que cette information ne nuise pas au déroulement de l'enquête. En toute circonstance, des conclusions se rapportant nommément à un fonctionnaire ne peuvent être tirées à l'issue de l'enquête sans que ce dernier ait été en mesure de présenter ses observations sur les faits le concernant. Les conclusions font état de ces observations. »

4 L'article 2 de l'annexe IX du statut dispose :

« 1. Les règles définies à l'article 1er de la présente annexe s'appliquent mutatis mutandis aux autres enquêtes administratives effectuées par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

2. L'autorité investie du pouvoir de nomination informe l'intéressé de la fin de l'enquête et lui communique les conclusions du rapport d'enquête et, sur sa demande et sous réserve de la protection des intérêts légitimes de tierces parties, tous les documents qui sont en rapport direct avec les allégations formulées à son encontre.

3. Chaque institution arrête les dispositions générales d'exécution du présent article, conformément à l'article 110 du statut. »

5 L'article 3 de l'annexe IX du statut est ainsi libellé :

« Sur la base du rapport d'enquête, après avoir communiqué au fonctionnaire concerné toutes les pièces du dossier et après l'avoir entendu, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut :

a) décider qu'aucune charge ne peut être retenue contre le fonctionnaire concerné, auquel cas ce dernier en est alors informé par écrit ; ou

b) décider, même en cas de manquement ou de manquement présumé aux obligations, qu'il convient de n'adopter aucune sanction disciplinaire et, le cas échéant, adresser au fonctionnaire une mise en garde ; ou

c) en cas de manquement aux obligations, conformément à l'article 86 du statut,

i) décider de l'ouverture de la procédure disciplinaire prévue à la section 4 de la présente annexe, ou

ii) décider de l'ouverture d'une procédure disciplinaire devant le conseil de discipline. »

6 L'article 11 de l'annexe IX du statut prévoit :

« L'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de la sanction d'avertissement par écrit ou de blâme sans consultation du conseil [de discipline]. Le fonctionnaire concerné est préalablement entendu par l'autorité investie du pouvoir de nomination. »

7 Selon l'article 47 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne dans sa version applicable au litige (ci-après le « RAA ») :

« Indépendamment du cas de décès de l'agent temporaire, l'engagement de ce dernier prend fin :

[…]

c) pour les contrats à durée indéterminée :

i) à l'issue du préavis prévu dans le contrat, le préavis ne pouvant être inférieur à un mois par année de service accompli avec un minimum de trois mois et un maximum de dix mois. Toutefois, le préavis ne peut commencer à courir pendant la durée du congé de maternité ou d'un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas une période de trois mois. Il est d'autre part suspendu dans la limite visée ci-dessus pendant la durée de ces congés ;

ii) dans le cas où l'agent cesse de répondre aux conditions fixées à l'article 12, paragraphe 2, [sous] a), [du RAA] et sous réserve de l'application de la dérogation prévue audit article. Dans les cas où cette dérogation n'est pas accordée, le préavis prévu [sous] c), […] i), s'applique. »

8 L'article 50 bis du RAA prévoit enfin que, « [i]ndépendamment des dispositions prévues aux articles 49 et 50 [du RAA], tout manquement aux obligations auxquelles l'agent temporaire ou l'ancien agent temporaire est tenu, au titre du présent régime, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction disciplinaire dans les conditions prévues au titre VI du statut et, le cas échéant, à l'annexe IX du statut, dont les dispositions sont applicables par analogie ».

Faits à l'origine du litige

9 Le requérant a été recruté à compter du 1er août 2000, pour une période de quatre ans renouvelable, par l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) en qualité d'agent temporaire au sens de l'article 2, sous a), du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes, pour y exercer les fonctions de conseiller juridique.

10 Le contrat du requérant a été renouvelé pour une nouvelle période de quatre ans à compter du 1er août 2004, puis transformé en contrat à durée indéterminée à compter du 16 décembre 2006.

11 La FRA a été créée par le règlement (CE) nº 168/2007 du Conseil, du 15 février 2007, portant création d'une Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (JO L 53, p. 1), en remplacement de l'EUMC.

12 Le 1er juin 2008, M. A a été nommé directeur de la FRA (ci-après le « directeur »).

13 Par un courriel du 18 mai 2009, le requérant s'est plaint auprès du directeur d'être victime de « discrimination ethnique », faisant valoir que, dans le contexte de la réorganisation de la FRA, les fonctions de chef de département par intérim puis de chef de département du département « Libertés et justice » ne lui auraient pas été confiées en raison de son origine ethnique.

14 Les 4 et 8 mai 2012, dans le cadre de l'exercice d'évaluation portant sur l'année 2011 et de l'établissement du rapport d'évaluation de carrière (ci-après le « REC ») portant sur ladite année (ci-après le « REC 2011 »), le requérant a procédé à son auto-évaluation et a communiqué celle-ci à son supérieur hiérarchique et évaluateur, Mme B, chef du département « Libertés et justice ». À la rubrique « Conduite dans le service » de son auto-évaluation, le requérant soulignait que le mode de gestion de Mme B à son égard « n'[était] pas très motivant et plutôt discriminatoire, parce que [ses collègues] bénéfici[ai]ent de perspectives de carrière et de promotion qui [lui étaient] refusées ».

15 Le 25 mai 2012, Mme B a établi un premier projet de REC 2011, suivi d'un second projet de REC 2011 daté du 7 juin 2012.

16 Le 13 juin 2012, le requérant a exercé la voie de recours prévue par les règles internes en vigueur à la FRA contre le second projet de REC 2011 (ci-après l'« appel interne »). L'appel interne était ainsi motivé :

« Je suis en désaccord avec [le REC 2011]. [Le REC 2011] est biaisé, entaché d'un conflit d'intérêts, discriminatoire, factuellement erroné. Il ne reflète pas pleinement l'entretien [de notation] et la procédure suivie ne correspond pas au[x règles du] statut ni aux mesures d'application [en vigueur à] la FRA. L'appréciation de mon [chef de département] revêt un caractère punitif en réaction à des plaintes pour discrimination se reflétant dans [le REC 2011] ainsi que dans des REC antérieurs et constitue un abus de pouvoir. Pour toutes ces raisons, j'interjette appel. »

17 Le 18 juillet 2012, le directeur a invité le requérant à « étayer [ses] griefs tirés de ce que le [REC 2011] [serait] biaisé, discriminatoire, et […] ne refléte[rait] pas pleinement l'entretien [de notation] » et à expliquer en quoi le REC 2011 constituerait un « abus de pouvoir ».

18 Par note du 14 septembre 2012, le requérant a fourni les explications demandées. En ce qui concerne, en particulier, le grief tiré du caractère prétendument discriminatoire du REC 2011, cette note contenait le passage suivant :

« B. Le [REC 2011] est discriminatoire

Le notateur fait des déclarations qui sont discriminatoires. Son message principal lors de l'entretien de notation était discriminatoire : [il] a déclaré que le titulaire du poste ne devait pas s'attendre à une promotion dans un avenir prévisible [et que,] s'il souhaitait une promotion, il devrait chercher un poste ailleurs […] Exemples […] : […]

2. […] La charge de travail du titulaire du poste n'est pas équivalente à celle des autres ; le notateur accorde de l'importance, sans aucune raison objective, uniquement à la charge de travail de certains membres du personnel, mais pas à la charge de travail du titulaire du poste. […] Cette différence en termes d'attention et d'importance accordée par le notateur est discriminatoire. […]

3. L'appréciation négative du notateur est également une conséquence de plaintes pour discrimination de la part du titulaire du poste et équivaut à une rétorsion au sens de la directive [2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180, p. 22)]. Le titulaire du poste s'est plaint d'être victime de discrimination dans son auto-évaluation, en conséquence de quoi des commentaires négatifs ont été émis par le notateur, notamment pour justifier a posteriori le traitement discriminatoire qu'[il] a fait subir au titulaire du poste (le titulaire du poste a été écarté de la sélection pour le poste de coordinateur d'équipe durant une restructuration de [la FRA] et n'a pas été autorisé à participer aux réunions des coordinateurs d'équipe au cours desquelles des discussions importantes ont lieu et des décisions importantes sont prises et auxquelles le titulaire du poste s'est vu interdire de contribuer). Le notateur devrait expliquer pourquoi [il] n'a fait aucune déclaration négative similaire au cours de l'année, mais uniquement après avoir reçu les plaintes figurant dans l'auto-évaluation du titulaire du poste. »

19 Par lettre du 9 novembre 2012, le directeur a informé le requérant que, « au regard des termes et du ton employés dans [son] appel [interne] », il avait décidé d'ouvrir une enquête administrative conformément à l'article 50 bis du RAA, à l'article 86, paragraphe 2, du statut ainsi qu'aux articles 1er et 2 de l'annexe IX dudit statut (ci-après l'« enquête administrative »). Selon le directeur, la manière dont le requérant avait rédigé son appel interne « pou[v]ait être considérée comme une violation de [son] obligatio[n] d'agir avec respect, dignité et loyauté, conformément à l'article 11 du [RAA] ainsi qu'aux articles 11, 12 et 21 du [statut] ».

20 Le 12 novembre 2012, le directeur a rejeté l'appel interne. S'agissant, en particulier, du grief tiré du caractère prétendument discriminatoire du REC 2011, le directeur a apporté la réponse suivante :

« Là encore, l'accusation est très grave, d'autant plus que, après certains exemples de 'discrimination' alléguée, vous qualifiez l'évaluation négative de votre [chef de département] de 'rétorsion au sens de la directive [2000/43]'. Cette directive vise concrètement à interdire toute discrimination fondée sur la race et/ou l'origine ethnique, en d'autres termes à lutter contre le racisme.

Il s'agit là de l'une des accusations les plus graves qui soit, si ce n'est la plus grave.

Or, je ne vois aucun élément de preuve à l'appui de cette allégation dans votre appel interne.

[…] »

21 Par décision du 13 novembre 2012, le directeur a transféré le requérant, avec effet au 1er janvier 2013, au département « Égalité et droits des citoyens », dirigé par M. C.

22 Le 27 novembre 2012, le requérant a été informé que le directeur avait désigné M. D pour conduire l'enquête administrative (ci-après l'« enquêteur ») et a été invité à un entretien avec celui-ci le 5 décembre suivant.

23 Par note du 30 novembre 2012 adressée au directeur, le requérant a demandé l'« annulation » de l'enquête administrative en raison des irrégularités qui l'entacheraient. En particulier, selon le requérant, en se bornant à faire référence aux termes et au ton employés dans l'appel interne, la décision d'ouverture de l'enquête administrative « pourrait effectivement sembler vague compte tenu du grand nombre de pages de [l']appel [interne] et […] ne pas [lui] permettre de préparer [s]a défense ».

24 Par note du 3 décembre 2012, le directeur a informé le requérant qu'il refusait d'annuler l'enquête administrative. Tout en expliquant qu'il appartiendrait uniquement à l'enquêteur d'identifier les passages de l'appel interne constitutifs d'une faute, le directeur a ajouté ce qui suit :

« Toutefois, si vous souhaitez connaître mon avis […], puisque c'est sur la base de cet avis que j'ai décidé de lancer l'enquête [administrative], je vous invite à relire ma réponse à votre appel [interne]. Si je considère que le racisme est l'un des fléaux majeurs de notre société, je suis également très sensible aux accusations de racisme qui sont infondées et non étayées. Et ma position, apparemment opposée à la vôtre, est que l'[a]rticle 9 de la [d]irective 2000/43 ne peut pas être interprété comme imposant aux États [m]embres d'accorder l'immunité pour de telles accusations. Mais, là encore, la question sera tranchée par l'enquêteur. »

25 Le 5 décembre 2012, l'entretien du requérant avec l'enquêteur a eu lieu.

26 Le 12 février 2013, l'enquêteur a remis le rapport de l'enquête administrative qu'il avait établi au directeur.

27 Au cours d'une audition qui s'est tenue le 20 février 2013 et qui avait pour objet d'entendre le requérant conformément aux articles 2 et 11 de l'annexe IX du statut, le directeur a communiqué oralement au requérant les conclusions de l'enquête administrative et lui a précisé que, selon l'enquêteur, les accusations de discrimination fondée sur la race proférées par le requérant à l'encontre de Mme B n'étaient pas fondées et que l'appel interne contenait des propos qui, de par leur teneur et le ton employé, étaient constitutifs d'une violation des dispositions du statut.

28 En réponse, après avoir demandé que lui soient remis un certain nombre de documents, en particulier le rapport de l'enquêteur établi à l'issue de l'enquête administrative, le requérant a lu une déclaration qu'il avait préparée avant l'audition et en a remis un exemplaire écrit au directeur. Selon le requérant, à l'issue de l'audition, le directeur lui aurait infligé un blâme et l'aurait informé que la décision écrite lui serait communiquée ultérieurement. Selon la FRA, le directeur se serait borné à indiquer au requérant qu'il envisageait de lui infliger un blâme.

29 Le 22 février 2013, le directeur a adressé au requérant une lettre intitulée « Questions relatives à l'enquête et à la procédure disciplinaire – [r]éponse à votre déclaration lors de l'audition du 20 février 2013 ». Dans cette lettre, le directeur exprimait à nouveau sa ferme conviction selon laquelle le requérant « n'a[vait] jamais fait l'objet d'une quelconque discrimination sur quelque base que ce soit de la part de [Mme B], et en particulier [qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une discrimination fondée] sur la race et/ou sur l'origine ethnique ».

30 Le même jour, le directeur a adopté par écrit une décision infligeant un blâme au requérant. Cette décision lui a été communiquée le 25 février suivant.

31 Le 7 mai 2013, le requérant a introduit une réclamation sur le fondement de l'article 90, paragraphe 2, du statut contre la décision d'ouvrir l'enquête administrative, le déroulement de l'enquête administrative elle-même, la procédure disciplinaire et les décisions, orale et écrite, des 20 et 22 février 2013 lui infligeant un blâme. Cette réclamation a été rejetée par une décision du directeur agissant en sa qualité d'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (ci-après l'« AHCC »), du 17 juillet 2013, notifiée au requérant le lendemain.

32 Entretemps, par lettre du 13 juin 2013, le directeur a informé le requérant de sa décision de résilier son contrat à durée indéterminée (ci-après la « décision de résiliation ») et lui a demandé de ne pas se rendre sur son lieu de travail pendant la période de préavis « commençant [le jour même] et prenant fin le 12 [a]vril 2014 ».

33 Pour justifier la décision de résiliation, le directeur a indiqué que le requérant avait méconnu « de nombreuses règles et principes du [statut], en ce compris les [a]rticles 11, 12, 17 bis et 21 du [s]tatut », ce qui avait conduit à « une rupture du lien de confiance, [dont l'existence] est une condition préalable à l'existence d'une relation de travail, s'agissant en particulier d'un agent [de grade] AD 9 ». À cet égard, le directeur a cité plusieurs incidents ayant opposé le requérant à sa hiérarchie depuis 2009, notamment l'attitude du requérant à l'égard de son chef de département au cours d'une réunion le 27 mai 2013 et les termes employés par le requérant dans un courriel envoyé à son chef de département le jour suivant.

34 Le 13 juin 2013, le requérant a également été invité par courriel à venir récupérer ses effets personnels au plus tard le lendemain, soit le 14 juin 2013, avant la fermeture des bureaux.

35 Le 6 septembre 2013, le requérant a introduit une réclamation contre la décision de résiliation. Cette réclamation a été rejetée par une décision du directeur, en sa qualité d'AHCC, du 20 décembre 2013, notifiée au requérant le 30 décembre suivant, précisant que le préavis prendrait fin le 14 avril 2014 et non pas le 12 avril 2014.

Conclusions des parties et procédure

1. *Dans l'affaire F-106/13*

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

— annuler la décision du directeur du 20 février 2013 lui infligeant un blâme et, pour autant que nécessaire, la décision du 22 février 2013 confirmant le blâme par écrit ;

— pour autant que nécessaire, annuler la décision du directeur du 17 juillet 2013 rejetant la réclamation contre le blâme ;

— condamner la FRA à lui verser la somme de 15 000 euros en réparation du préjudice moral provoqué par « l'illégalité et l'irrégularité manifestes de l'enquête administrative et du blâme » ;

— condamner la FRA aux dépens ;

— à titre de mesure d'organisation de la procédure, ordonner à la FRA de fournir le rapport de l'enquête administrative dans son ensemble ou, au moins, ses conclusions.

37 La FRA conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours ;

— condamner le requérant aux dépens.

2. *Dans l'affaire F-25/14*

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

— annuler la décision de résiliation ;

— annuler la décision du directeur du 20 décembre 2013 rejetant la réclamation contre la décision de résiliation ;

— accorder au requérant la réparation du préjudice matériel subi, consistant en la différence entre, d'une part, l'allocation de chômage perçue depuis le mois d'avril 2014, puis tout éventuel revenu de remplacement ou absence de revenu et, d'autre part, son salaire plein, en ce compris toutes les allocations perçues, de 7 850,33 euros, jusqu'à la date de sa réintégration complète au sein de la FRA, augmentée des intérêts de retard tels que calculés au taux fixé par la Banque centrale européenne majoré de trois points ;

— accorder au requérant une réparation appropriée au titre du préjudice moral causé par la décision de résiliation et évalué ex æquo et bono à la somme de 50 000 euros ;

— condamner la FRA aux dépens.

39 La FRA conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours ;

— condamner le requérant aux dépens.

40 Le 2 octobre 2014 et le 6 mars 2015, respectivement, la FRA a produit deux nouvelles offres de preuves dans l'affaire F-25/14, visant à confirmer le caractère irréparable de la rupture du lien de confiance entre le requérant et sa hiérarchie.

41 Le 16 janvier 2015, le Tribunal a, au titre de mesures d'organisation de la procédure dans l'affaire F-106/13, posé des questions aux parties et demandé à la FRA de fournir une copie du rapport complet de l'enquête administrative remis par l'enquêteur au directeur le 12 février 2013. Les parties ont dûment déféré aux demandes du Tribunal et le requérant a pu présenter ses observations sur le rapport de l'enquête administrative au cours de l'audience.

42 Par décision du 22 janvier 2015, conformément à l'article 44, paragraphe 1, du règlement de procédure, les parties ayant été entendues, le président de la deuxième chambre du Tribunal a joint les affaires F-106/13 et F-25/14 aux fins de la procédure orale ainsi que de la décision mettant fin à l'instance.

43 À l'issue de l'audience, après la clôture de la procédure orale, le Tribunal a proposé aux parties d'examiner l'opportunité d'une tentative de règlement amiable des deux affaires. Le 20 mars 2015, les parties ont formulé par écrit leurs observations concernant un règlement amiable. Le 6 mai 2015, le Tribunal a constaté l'échec de la tentative de règlement amiable.

En droit

1. *Sur les conclusions tendant à l'annulation des décisions rejetant les réclamations*

44 Selon une jurisprudence constante, des 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 (voir, en ce sens, arrêt du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, EU:C:1989:8, point 8).

45 Les décisions de rejet des réclamations respectivement introduites les 7 mai et 6 septembre 2013 étant, en l'espèce, dépourvues de contenu autonome, les conclusions dirigées contre ces décisions doivent être considérées comme étant dirigées contre les décisions objets desdites réclamations et attaquées dans le cadre des présents recours.

2. *Sur les conclusions tendant à l'annulation des décisions des 20 et 22 février 2013 infligeant un blâme au requérant*

Sur la recevabilité

46 Selon la jurisprudence, la qualité d'acte faisant grief ne saurait être reconnue à l'égard d'un acte purement confirmatif (arrêt du 17 mars 2004, Lebedef/Commission, T-175/02, EU:T:2004:78, point 20). Une décision est purement confirmative d'une décision antérieure lorsqu'elle ne contient aucun élément nouveau par rapport à un acte antérieur et qu'elle n'a pas été précédée d'un réexamen de la situation du destinataire de cet acte antérieur (arrêt du 15 juillet 2004, Valenzuela Marzo/Commission, T-384/02, EU:T:2004:239, point 32).

47 En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que, à l'issue de l'audition qui s'est tenue le 20 février 2013, le directeur a informé le requérant qu'il lui infligeait la sanction disciplinaire du blâme (ci-après la « décision de blâme ») et a ajouté qu'une version écrite de cette sanction disciplinaire lui serait communiquée ultérieurement. Si la FRA prétend que le directeur se serait borné à informer le requérant qu'il envisageait de lui infliger pareille sanction, une telle allégation est contredite par le compte rendu de l'audition, celui-ci mettant en évidence l'adoption, au terme de l'audition, de la décision de blâme (« [le directeur] a rendu [s]a décision oralement après une courte pause »).

48 Partant, la décision écrite du 22 février 2013 infligeant au requérant la sanction disciplinaire du blâme revêt un caractère purement confirmatif de la décision de blâme et les conclusions en annulation qui sont dirigées contre elle doivent être rejetées comme irrecevables.

Sur le bien-fondé des conclusions en annulation de la décision de blâme

49 À l'appui des conclusions dirigées contre la décision de blâme, le requérant soulève un ensemble d'arguments et griefs dans lesquels, moyennant leur regroupement, le Tribunal identifie six moyens, tirés, respectivement, du caractère irrégulier de l'enquête administrative, du caractère irrégulier de la procédure disciplinaire, de l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe de proportionnalité, de la violation de l'article 9 de la directive 2000/43 et de l'existence d'un détournement de pouvoir.

50 Le Tribunal estime qu'il convient d'examiner en premier lieu le moyen tiré du caractère irrégulier de la procédure disciplinaire.

Arguments des parties

51 Pour conclure au caractère irrégulier de la procédure disciplinaire, le requérant avance plusieurs griefs.

52 Le requérant fait valoir que le directeur ne lui aurait pas communiqué le rapport, y compris les conclusions, de l'enquête administrative préalablement à l'audition du 20 février 2013, que la procédure disciplinaire n'aurait pas été ouverte avant le prononcé de la sanction de blâme et que la décision de blâme aurait été adoptée sans l'audition prévue par l'article 11 de l'annexe IX du statut, en violation de ses droits de la défense. Par ailleurs, selon le requérant, le directeur n'aurait pas pris en compte les observations qu'il avait faites lors de l'audition du 20 février 2013, la décision de blâme étant intervenue à l'issue même de cette audition.

53 La FRA conclut au rejet du moyen pris dans tous ses griefs. Elle soutient, en particulier, que les conclusions du rapport de l'enquête administrative auraient été communiquées oralement au requérant, lors de l'audition du 20 février 2013, puis par écrit, par la communication de la lettre du 22 février 2013.

54 La FRA ajoute que, en tout état de cause, à supposer que des irrégularités procédurales aient été commises, celles-ci n'ont eu aucune incidence sur la décision qu'elle a été conduite à adopter.

Appréciation du Tribunal

55 Il résulte de l'article 2, paragraphe 2, de l'annexe IX du statut que, à l'issue d'une enquête administrative, l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'« AIPN ») est tenue d'informer le fonctionnaire concerné de la fin de l'enquête et de lui communiquer les conclusions du rapport d'enquête.

56 Il découle également de l'article 3 de l'annexe IX du statut que, lorsque, sur la base du rapport d'enquête, l'AIPN décide, en cas de manquement aux obligations auxquelles est tenu un fonctionnaire, de l'ouverture d'une procédure disciplinaire, avec ou sans conseil de discipline, elle ne peut le faire qu'« après avoir communiqué au fonctionnaire concerné toutes les pièces du dossier et après l'avoir entendu ».

57 Ces dispositions font obligation à l'AIPN, lorsqu'elle envisage d'ouvrir une procédure disciplinaire sur la base d'un rapport établi à l'issue d'une enquête administrative, de communiquer au préalable les conclusions du rapport d'enquête ainsi que toutes les pièces du dossier au fonctionnaire concerné afin que celui-ci puisse, en disposant d'un délai raisonnable pour préparer sa défense, formuler toute observation utile.

58 Or, le Tribunal constate que, selon le libellé de la lettre du 22 février 2013, confirmative de la décision de blâme, le directeur s'est fondé sur le rapport de l'enquête administrative pour ouvrir la procédure disciplinaire et adopter immédiatement la décision de blâme, alors qu'il est constant que les conclusions du rapport d'enquête n'avaient pas été préalablement communiquées au requérant.

59 Si la FRA fait valoir que les conclusions du rapport de l'enquête administrative ont été oralement portées à la connaissance du requérant lors de l'audition du 20 février 2013, cette démarche ne pouvait suffire à assurer le respect des dispositions statutaires.

60 En effet, outre le fait que l'article 2, paragraphe 2, de l'annexe IX du statut fait expressément obligation à l'administration de « communique[r] » au fonctionnaire ou à l'agent concerné les conclusions du rapport d'enquête, la seule communication orale des conclusions du rapport de l'enquête administrative lors de l'audition du 20 février 2013 n'a pas été de nature à garantir une information adéquate du requérant et à lui permettre d'exercer son droit d'être entendu de manière effective. Il

suffit de constater que le requérant, ignorant les conclusions tirées par l'enquêteur et faute de pouvoir répondre aux reproches formulés à son égard lors de l'audition, a lu une simple déclaration concernant le déroulement de l'enquête. En outre, il ressort de la note du 14 septembre 2012, rédigée par le requérant à la demande du directeur pour expliciter certaines critiques du REC 2011 figurant dans l'appel interne (voir points 17 et 18 du présent arrêt), que le requérant avait invoqué plusieurs motifs au soutien de sa thèse selon laquelle il faisait l'objet de la part de son chef de département d'une différence de traitement par rapport à ses collègues, la rétorsion au sens de la directive 2000/43 dont il s'estimait victime n'étant que l'un de ces motifs. Or, c'est uniquement ce dernier motif que l'enquêteur a retenu pour conclure à l'existence d'une accusation de racisme totalement gratuite et au caractère diffamatoire et injurieux des propos du requérant dans l'appel interne.

61 Étant donné que l'audition du 20 février 2013 avait également pour objet d'entendre le requérant conformément à l'article 11 de l'annexe IX du statut, le Tribunal relève encore que, dans le cas où une procédure disciplinaire sans consultation du conseil de discipline a été ouverte, ledit article 11 prévoit que l'administration peut décider de la sanction d'avertissement par écrit ou de blâme après avoir « préalablement entendu » le fonctionnaire concerné.

62 Afin de donner un effet utile au droit d'être entendu garanti par l'article 11 de l'annexe IX du statut, l'administration est tenue, lorsqu'elle envisage d'infliger la sanction de l'avertissement par écrit ou du blâme, de mettre le fonctionnaire ou l'agent concerné en mesure de préparer sa défense, ce qui implique que celui-ci dispose, en temps utile, de toutes les informations le concernant qui figurent dans le dossier au sens de l'article 3, paragraphe 1, de l'annexe IX du statut. En conséquence, lorsque, dans des circonstances telles que celles de l'espèce, l'administration décide d'ouvrir la procédure disciplinaire puis d'infliger une sanction à l'issue d'une seule et même audition, le non-respect des exigences prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe IX du statut est constitutif d'une violation du droit d'être entendu, tel que garanti par l'article 11 de l'annexe IX du statut.

63 Le requérant est donc fondé à prétendre que, en omettant de lui communiquer les conclusions de l'enquête administrative préalablement à son audition le 20 février 2013, qui avait précisément pour objet de l'entendre au sujet desdites conclusions et au cours de laquelle le directeur a adopté la décision de blâme, sans lui avoir permis de préparer utilement sa défense, le directeur a méconnu les obligations qui lui incombaient en vertu des articles 2, 3 et 11 de l'annexe IX du statut.

64 Dans ces conditions, il y a lieu de constater que la décision de blâme a été prise au terme d'une procédure irrégulière, en méconnaissance du droit d'être entendu du requérant.

65 Il est vrai que, selon la jurisprudence, pour que la violation du droit d'être entendu puisse aboutir à l'annulation de la décision en cause, il est encore nécessaire d'examiner si, en l'absence de cette irrégularité, la procédure aurait pu aboutir à un résultat différent (arrêt du 3 juillet 2014, Kamino International Logistics et Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 et C-130/13, EU:C:2014:2041, point 79). À cet égard, il y a lieu de vérifier si la FRA a apporté des éléments de preuve suffisants pour conclure que la décision de blâme aurait en tout état de cause été adoptée, même si le requérant avait été entendu. En effet, eu égard au caractère fondamental du respect du droit d'être entendu, tel que consacré par l'article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, c'est à la FRA, qui a adopté la décision de blâme et qui a, de ce fait, la meilleure connaissance des éléments ayant présidé à l'adoption de cette décision, de démontrer que, même si le requérant avait été régulièrement entendu, elle n'aurait pas pu adopter une décision différente.

66 Or, dans le cas d'espèce, il suffit de constater que la FRA n'a pas établi de manière certaine que, dans l'hypothèse où les dispositions de l'annexe IX du statut auraient été respectées, le directeur aurait pris la décision de blâme. En effet, il n'est pas exclu que, si le droit d'être entendu du requérant avait été

respecté, celui-ci aurait pu utilement préparer son audition et étayer davantage les critiques qu'il avait formulées dans l'appel interne, en contestant de la sorte les conclusions unilatérales de l'enquêteur quant au caractère gratuit des prétendues accusations de racisme.

67 En tout état de cause, retenir que, dans les circonstances de l'espèce, le directeur aurait adopté la même décision que celle qui a été prise, même après avoir entendu le requérant sur les conclusions du rapport de l'enquête administrative dûment communiquées ainsi que sur le projet de blâme, ne reviendrait à rien d'autre que de vider de sa substance le droit fondamental d'être entendu, dès lors que le contenu même de ce droit implique que l'intéressé ait la possibilité d'influencer le processus décisionnel en cause (arrêt du 14 mai 2014, Delcroix/SEAE, F-11/13, EU:F:2014:91, point 44).

68 Il s'ensuit que la décision de blâme doit être annulée sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés, et notamment les moyens mettant en cause la légalité interne de cette décision.

Sur les conclusions indemnitaires tendant à la réparation du préjudice moral causé par l'illégalité et l'irrégularité de l'enquête administrative et de la décision de blâme

Arguments des parties

69 Le requérant fait valoir que l'enquête administrative et la décision de blâme lui auraient causé un préjudice moral important que la FRA devrait être tenue de réparer par le versement d'une somme de 15 000 euros.

70 S'agissant de l'enquête administrative et de l'audition du 20 février 2013, le requérant souligne que l'ouverture de l'enquête administrative en l'absence de griefs suffisamment définis et sans qu'un cadre procédural n'ait été préalablement adopté, conformément à l'article 2, paragraphe 3, de l'annexe IX du statut, ainsi que son audition dans des conditions irrégulières l'auraient placé dans une situation de grande anxiété. Cette anxiété se serait accrue en raison du sentiment de ne pas avoir été entendu et d'avoir été traité de manière inéquitable par le directeur.

71 Quant à la décision de blâme elle-même, le requérant explique que, n'ayant commis aucune faute, celle-ci aurait porté atteinte à son intégrité, à sa dignité et à sa réputation au sein de la FRA.

72 La FRA conclut au rejet des conclusions indemnitaires.

Appréciation du Tribunal

– En ce qui concerne le préjudice moral résultant de l'enquête administrative et de l'irrégularité de l'audition du 20 février 2013

73 Selon une jurisprudence constante, l'engagement de la responsabilité non contractuelle de l'Union suppose la réunion d'un ensemble de conditions concernant l'illégalité du comportement reproché aux institutions, la réalité du dommage allégué et l'existence d'un lien de causalité entre le comportement et le préjudice invoqué (voir arrêt du 14 mai 1998, Lucaccioni/Commission, T-165/95, EU:T:1998:105, point 56). Il s'ensuit que, même dans l'hypothèse où une faute de l'administration est établie, il appartient encore au requérant de démontrer la réalité de son préjudice ainsi que le lien de causalité entre la faute de l'administration et ledit préjudice.

74 En premier lieu, s'agissant de l'ouverture de l'enquête administrative, il ressort du dossier que l'appel interne contenait plusieurs accusations, y compris de discrimination, à l'encontre de M[me] B. S'il est vrai que la lettre du 9 novembre 2012 par laquelle le directeur a informé le requérant de sa décision d'ouvrir une enquête administrative faisait uniquement référence « [aux] termes et [au] ton

employés » dans l'appel interne, il y a lieu de relever que, le 12 novembre 2012, le directeur a rejeté cet appel interne en réfutant chacun des cinq griefs formulés par le requérant dans cet appel. En outre, comme le requérant l'observe lui-même dans sa requête, dans une note adressée au requérant le 3 décembre 2012, le directeur a indiqué qu'il était « très sensible aux accusations de racisme […] infondées et non étayées ». De même, lors de l'entretien du 5 décembre 2012 avec le requérant, l'enquêteur a expliqué que l'enquête administrative avait été engagée en raison des allégations de discrimination formulées par le requérant à l'encontre de M[me] B. Par conséquent, le requérant ne saurait légitimement prétendre que les griefs formulés à son égard n'étaient pas suffisamment définis.

75 En deuxième lieu, la circonstance que l'enquête administrative a été conduite sans que la FRA n'ait préalablement adopté les dispositions générales d'exécution de l'article 2 de l'annexe IX du statut et défini ainsi le cadre procédural de l'enquête n'est pas de nature à entacher d'irrégularité ladite enquête. Certes, l'article 2, paragraphe 3, de l'annexe IX du statut impose à l'AIPN de chaque institution d'arrêter les dispositions générales d'exécution dudit article, conformément à l'article 110 du statut. Toutefois, contrairement à ce que soutient le requérant, l'absence d'adoption de telles dispositions ne fait pas obstacle, en soi, à l'ouverture et à la conduite d'une enquête administrative, celle-ci devant être menée, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'annexe IX du statut et des principes généraux du droit, tel le respect des droits de la défense.

76 En troisième lieu, le Tribunal a constaté que l'adoption de la décision de blâme était intervenue à l'issue d'une procédure disciplinaire irrégulière. En effet, comme il a été dit au point 63 du présent arrêt, le directeur a méconnu les obligations qui lui incombaient en vertu des articles 2, 3 et 11 de l'annexe IX du statut et n'a pas permis au requérant de préparer utilement sa défense. Le caractère irrégulier de l'audition du requérant le 20 février 2013 ayant ainsi été établi, il convient encore de vérifier si le requérant a établi la réalité de son préjudice. Or, force est de constater que, dans sa requête, le requérant se contente d'évoquer l'existence d'un stress et d'une anxiété au cours de l'enquête administrative, sans étayer davantage ses affirmations.

77 Il s'ensuit que les conclusions tendant à la condamnation de la FRA à indemniser le préjudice moral prétendument subi par le requérant du fait de l'enquête administrative et de l'irrégularité de l'audition du 20 février 2013 doivent être rejetées comme étant non fondées.

– En ce qui concerne le préjudice moral résultant de l'illégalité de la décision de blâme

78 Il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité constitue en elle-même la réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que cet acte peut avoir causé (arrêt du 9 juillet 1987, Hochbaum et Rawes/Commission, 44/85, 77/85, 294/85 et 295/85, EU:C:1987:348, point 22).

79 En l'espèce, le requérant fait valoir que l'annulation de la décision de blâme ne pourrait réparer de manière adéquate et suffisante le préjudice que celle-ci lui a causé, puisque la sanction disciplinaire qui lui a été infligée en l'absence de toute faute de sa part aurait porté injustement atteinte à son intégrité, à sa dignité et à sa réputation au sein de la FRA.

80 Il convient de relever que le Tribunal a accueilli le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure disciplinaire et de la méconnaissance du droit d'être entendu du requérant, celui-ci n'ayant pas pu faire valoir utilement son point de vue sur les reproches qui lui étaient adressés. Selon le Tribunal, il n'est en effet pas exclu que, s'il avait entendu le requérant, le directeur aurait adopté une décision différente.

81 Ainsi, sauf à préjuger de l'exécution du présent arrêt par la FRA, le Tribunal considère qu'il est prématuré de statuer sur les présentes conclusions visant à obtenir l'indemnisation du dommage moral causé par la décision de blâme elle-même.

82 Partant, il convient de rejeter les conclusions indemnitaires tirées de l'illégalité de la décision de blâme comme étant prématurées.

83 Il résulte de ce qui précède que les conclusions indemnitaires tendant à la réparation du préjudice moral causé par l'illégalité et l'irrégularité de l'enquête administrative et de la décision de blâme doivent être rejetées comme étant, respectivement, non fondées et prématurées.

3. *Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision de résiliation*

Observations liminaires

84 À l'appui des conclusions tendant à l'annulation de la décision de résiliation, le requérant soulève en substance cinq moyens, tirés respectivement de la violation du principe du respect des droits de la défense, de l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe « ne bis in idem », de la violation des principes de sollicitude et de bonne administration et de l'existence d'un détournement de pouvoir et d'une rétorsion au sens de l'article 9 de la directive 2000/43.

85 Le Tribunal estime qu'il convient d'examiner, en premier lieu, le moyen tiré de la violation des droits de la défense du requérant.

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

Arguments des parties

86 Le requérant fait grief au directeur d'avoir adopté la décision de résiliation sans l'avoir préalablement entendu et prétend que cette omission constituerait une violation du principe du respect des droits de la défense et de l'article 41, paragraphe 2, de la Charte. Le requérant précise qu'il n'aurait été entendu sur aucun des faits ayant motivé la décision de résiliation ni sur l'allégation de rupture de la relation de confiance. Enfin, le requérant souligne que, s'il avait été entendu sur l'éventuelle résiliation de son contrat sur la base de la perte de confiance, ses observations auraient été susceptibles de modifier l'analyse du directeur et de convaincre celui-ci de ne pas opter en faveur de la résiliation de son contrat.

87 Dans son mémoire en défense, la FRA prétend que le requérant a été entendu sur tous les incidents ayant motivé l'adoption de la décision de résiliation et ajoute que, même si le requérant n'a pas été expressément informé, lors de ces différentes auditions, que le directeur envisageait la résiliation de son contrat, il n'en était pas moins pleinement conscient que ces incidents étaient incompatibles avec le statut de membre du personnel de la FRA et qu'ils ne pouvaient plus être tolérés.

88 Dans l'hypothèse où le Tribunal estimerait que le principe du respect des droits de la défense a été méconnu, la FRA fait valoir, à titre subsidiaire, que la décision de résiliation était également fondée sur la rupture de la relation de confiance. Or, même si le requérant avait été entendu sur l'éventualité d'une résiliation de son contrat, la décision du directeur aurait été la même, compte tenu précisément de la perte de confiance.

Appréciation du Tribunal

89 Il découle du principe général du droit de l'Union du respect des droits de la défense et, en particulier, du droit d'être entendu, consacré à l'article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte, que l'intéressé doit être mis en mesure, préalablement à l'édiction de la décision qui l'affecte négativement, de faire connaître utilement son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et circonstances sur la

base desquels cette décision a été adoptée. En outre, le respect du droit d'être entendu s'impose même lorsque la réglementation applicable ne prévoit pas expressément une telle formalité (arrêt du 3 juillet 2014, Kamino International Logistics et Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 et C-130/13, EU:C:2014:2041, point 39).

90 En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que, pour adopter la décision de résiliation, le directeur s'est fondé sur une série d'incidents reprochés au requérant et constituant, de son point de vue, une violation « de nombreuses règles et principes du [statut] ». Or, il est constant que la décision de résiliation a été prise sans que le directeur n'ait, préalablement à son adoption, expressément informé le requérant qu'il envisageait, sur la base de ces incidents, de résilier son contrat et invité celui-ci à formuler toute observation à ce sujet. Par ailleurs, à supposer que, comme soutenu en défense par la FRA, le directeur ait, après la survenance de chacun des incidents en cause, attiré l'attention du requérant sur la gravité de ceux-ci, ces démarches n'impliquent pas que ce dernier ait été mis en mesure de connaître la mesure projetée à son égard.

91 L'argument de la FRA selon lequel le requérant aurait été dûment entendu parce qu'il connaissait déjà les faits qui lui étaient reprochés et avait eu l'occasion de faire connaître utilement son point de vue sur les incidents ayant abouti à l'adoption de la décision de résiliation doit être rejeté, le droit d'être entendu devant précisément permettre au requérant non seulement de fournir des explications sur son comportement et les raisons de celui-ci, mais également de faire valoir des arguments au sujet de la mesure envisagée à son égard, ce qui n'a manifestement pas été le cas en l'espèce.

92 Dans ces conditions, le requérant est fondé à soutenir que le principe du respect des droits de la défense et, en particulier, du droit d'être entendu avant l'adoption de la décision de résiliation a été méconnu par le directeur.

93 Si la FRA fait encore valoir que le moyen tiré de la violation du droit d'être entendu ne pourrait aboutir à l'annulation de la décision de résiliation dès lors que, en l'absence de cette irrégularité, la procédure n'aurait pas pu aboutir à un résultat différent, un tel argument doit être rejeté. En effet, il incombe à la FRA de démontrer que, même si le droit d'être entendu du requérant avait été respecté, la décision de résiliation aurait néanmoins été adoptée. Or, le simple argument tiré d'une rupture du lien de confiance avec le requérant, invoqué « à titre subsidiaire » par la FRA dans son mémoire en défense, ne permet nullement d'exclure que, dans l'hypothèse où le droit d'être entendu du requérant n'aurait pas été méconnu par le directeur, les explications éventuellement fournies par celui-ci auraient pu avoir pour effet de convaincre le directeur de renoncer à résilier le contrat du requérant.

94 Certes, comme le fait observer en défense la FRA, dans l'arrêt du 5 décembre 2012, Z/Cour de justice (F-88/09 et F-48/10, EU:F:2012:171), le Tribunal a refusé d'annuler une décision de réaffectation d'un fonctionnaire, nonobstant la méconnaissance du droit pour tout fonctionnaire d'être entendu, particulièrement avant l'adoption d'un acte susceptible d'emporter des conséquences sensibles sur l'évolution de sa carrière. Toutefois, le Tribunal a justifié son refus d'annuler la décision de réaffectation attaquée en retenant, notamment, qu'elle avait été adoptée « afin de mettre fin à une situation devenue intenable de tension relationnelle, considérée objectivement, et non en raison du comportement [du fonctionnaire concerné] » (arrêt du 5 décembre 2012, Z/Cour de justice, F-88/09 et F-48/10, EU:F:2012:171, point 149, non annulé sur ce point par l'arrêt du 19 juin 2015, Z/Cour de justice, T-88/13 P, EU:T:2015:393). Or, dans le cas d'espèce, le directeur a tout d'abord infligé un blâme au requérant en raison d'accusations de « racisme » à l'encontre de son supérieur hiérarchique, avant de résilier son contrat à l'issue de deux incidents survenus les 27 et 28 mai 2013, considérant qu'un tel comportement témoignait d'une insubordination du requérant contraire aux obligations statutaires. De telles circonstances ne sauraient en aucun cas être qualifiées de « situation devenue intenable de tension relationnelle, considérée objectivement ».

95 De surcroît, la décision de résiliation constitue un acte d'une extrême gravité pour le requérant, qui perd ainsi son emploi et dont la carrière pourrait être affectée négativement pendant de nombreuses années. Outre le fait que le droit d'être entendu avant qu'une mesure individuelle qui l'affecterait défavorablement ne soit prise à son égard est un droit fondamental du requérant, l'exercice par ce dernier du droit de s'exprimer utilement sur la décision de résiliation envisagée relève de la responsabilité de l'AHCC, responsabilité qu'elle doit assurer de manière scrupuleuse.

96 En tout état de cause, comme il a été dit au point 67 du présent arrêt, considérer que le directeur aurait adopté une décision identique, même après avoir entendu le requérant, reviendrait à vider de sa substance le droit fondamental d'être entendu, tel que consacré à l'article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte, dès lors que le contenu même de ce droit implique que le requérant ait la possibilité d'influencer le processus décisionnel en cause.

97 Enfin, si la FRA fait valoir que les droits de la défense du requérant auraient néanmoins été respectés a posteriori du fait que le requérant a pu faire valoir ses arguments contre la décision de résiliation dans le cadre de la procédure de réclamation prévue à l'article 90, paragraphe 2, du statut, le Tribunal ne peut que rejeter une telle argumentation.

98 En effet, il convient de rappeler qu'une réclamation introduite en vertu de l'article 90, paragraphe 2, du statut n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de la décision contestée (voir, en ce sens, ordonnance du 22 novembre 2006, Milbert e.a./Commission, T-434/04, EU:T:2006:359, point 42), de sorte que, malgré la réclamation formée par le requérant à l'encontre de la décision de résiliation, cette décision, qui, de plus, avait été accompagnée de l'ordre adressé au requérant de ne plus se rendre sur son lieu de travail à compter du lendemain, a eu des effets négatifs immédiats sur la situation du requérant qui n'a pas été en mesure d'influencer ladite décision. Ainsi, l'adoption de la décision de résiliation sans avoir préalablement entendu le requérant apparaît manifestement de nature à avoir affecté le contenu essentiel des droits de la défense de celui-ci.

99 Dans ces conditions, la décision de résiliation, prise en violation du principe du respect des droits de la défense, et en particulier du droit du requérant d'être entendu, doit être annulée, sans qu'il soit nécessaire ni d'examiner les autres moyens soulevés, ni de statuer sur les demandes tendant à ce que soient décidées des mesures d'instruction, ni enfin de statuer sur les nouvelles offres de preuves présentées par la FRA en cours de procédure.

4. *Sur les conclusions indemnitaires tendant à la réparation des préjudices matériel et moral causés par l'illégalité de la décision de résiliation*

Arguments des parties

100 Le requérant sollicite d'abord la condamnation de la FRA à réparer le préjudice matériel résultant de l'illégalité de la décision de résiliation, préjudice équivalant, de son point de vue, à la différence entre, d'une part, l'ensemble des allocations et revenus qu'il aurait perçus de la FRA s'il n'avait pas fait l'objet de la décision de résiliation et, d'autre part, les allocations et revenus qu'il perçoit effectivement depuis le mois d'avril 2014.

101 Ensuite, le requérant demande la condamnation de la FRA à réparer son préjudice moral, évalué ex æquo et bono à la somme de 50 000 euros, expliquant en particulier que la décision de résiliation lui aurait causé un « traumatisme psychologique profond » en ce qu'elle aurait, notamment, « affecté sa réputation, sa dignité et son estime de soi ». Le requérant ajoute que ces sentiments auraient été aggravés par la décision de ne pas le laisser travailler durant sa période de préavis et par le délai extrêmement court qui lui a été donné pour « vider son bureau ».

102 La FRA conclut au rejet des conclusions indemnitaires.

Appréciation du Tribunal

En ce qui concerne le préjudice matériel

103 Il y a lieu de rappeler que l'annulation d'un acte a pour effet d'éliminer rétroactivement l'acte annulé de l'ordre juridique et que, lorsque celui-ci a déjà été exécuté, l'anéantissement de ses effets impose de rétablir la situation juridique dans laquelle le requérant se trouvait antérieurement à son adoption (voir arrêt du 26 octobre 2006, Landgren/ETF, F-1/05, EU:F:2006:112, point 92, et la jurisprudence citée). En outre, conformément à l'article 266 TFUE, il incombe à l'institution dont émane l'acte annulé de prendre les mesures que comporte l'exécution de l'arrêt dont elle est destinataire.

104 En l'espèce, la décision de résiliation doit être annulée en raison de la méconnaissance, par le directeur, du droit du requérant d'être entendu préalablement à l'adoption d'un acte lui faisant grief. À cet égard, comme l'a constaté le Tribunal, il n'est pas exclu que, si le requérant avait été mis en mesure de faire valoir son point de vue sur la décision de résiliation envisagée, il aurait pu convaincre le directeur de ne pas adopter la décision de résiliation à son égard. Dans ce contexte, le Tribunal ne saurait préjuger de la décision que la FRA sera amenée à prendre au vu du présent arrêt. Par suite, les conclusions tendant à la condamnation de la FRA à réparer le préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de l'illégalité de la décision de résiliation doivent être rejetées comme prématurées.

En ce qui concerne le préjudice moral

105 Comme il a été rappelé au point 78 **du présent arrêt, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité constitue en elle-même la réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que cet acte peut avoir causé. Tel n'est toutefois pas le cas lorsque le requérant démontre avoir subi un préjudice moral qui, sans être détachable de l'acte lui-même, est détachable de l'illégalité fondant l'annulation et insusceptible d'être intégralement réparé par cette annulation (voir arrêt du 14 juillet 2011, Petrilli/Commission, F-98/07, EU:F:2011:119, point 28, et la jurisprudence citée).**

106 **En l'espèce, la décision de résiliation, qui était accompagnée de l'ordre au requérant de ne pas se rendre sur son lieu de travail pendant la période de préavis et de récupérer ses effets personnels au plus tard le 14 juin 2013, soit le lendemain de l'adoption de la décision de résiliation, a été prise en méconnaissance du droit d'être entendu du requérant.**

107 **Toutefois, le requérant se contente d'indiquer que la décision de résiliation lui a causé un traumatisme psychologique et a porté atteinte à sa réputation et à sa dignité, sans pour autant démontrer qu'un tel préjudice ne pourrait pas être intégralement réparé par le présent arrêt d'annulation de cette décision.**

108 **Ainsi, les conclusions indemnitaires relatives au dommage moral causé par la décision de résiliation doivent être rejetées comme non fondées.**

109 **Par conséquent, il y a lieu de rejeter les conclusions indemnitaires en réparation des préjudices matériel et moral causés par l'illégalité de la décision de résiliation comme étant respectivement prématurées et non fondées.**

Sur les dépens

110 Aux termes de l'article 101 du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe supporte ses propres dépens et est condamnée aux dépens exposés par l'autre partie, s'il est conclu en ce sens. En vertu de

l'article 102, paragraphe 1, du même règlement, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe supporte ses propres dépens, mais n'est condamnée que partiellement aux dépens exposés par l'autre partie, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

111 Il résulte des motifs du présent arrêt que, dans les affaires F-106/13 et F-25/14, la FRA est la partie qui succombe. En outre, le requérant a, dans ces deux affaires, expressément conclu à ce que la FRA soit condamnée aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant, dans aucune des deux affaires, l'application des dispositions de l'article 102, paragraphe 1, du règlement de procédure, dans chacune des deux affaires, la FRA doit supporter ses propres dépens et être condamnée à supporter les dépens exposés par le requérant.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre)

déclare et arrête :

1) **La décision du 20 février 2013 par laquelle le directeur de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a infligé un blâme à DD est annulée.**

2) **La décision du 13 juin 2013 par laquelle le directeur de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a résilié le contrat d'agent temporaire à durée indéterminée de DD est annulée.**

3) **Les recours dans les affaires jointes F-106/13 et F-25/14 sont rejetés pour le surplus.**

4) **L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par DD.**

Bradley Kreppel Rofes i Pujol

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 8 octobre 2015.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
K. Bradley