ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(troisième chambre)
16 avril 2008 *

« Fonction publique — Fonctionnaires — Recrutement — Licenciement à la fin de la période de stage »

Dans l'affaire F-73/07,

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

Frantisek Doktor, ancien fonctionnaire stagiaire du Conseil de l'Union européenne, demeurant à Bratislava (Slovaquie), représenté par M^es^ S. Rodrigues, R. Albelice, et C. Bernard-Glanz, avocats,

partie requérante,

contre

Conseil de l'Union européenne, représenté par M^mes^ M. Arpio Santacruz et M. Simm, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

* Langue de procédure : le français.

LE TRIBUNAL (troisième chambre),

composé de M[me] I. Boruta, faisant fonction de président, MM. H. Kanninen et S. Gervasoni (rapporteur), juges,

greffier : M[me] S. Cidéron, assistante,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 janvier 2008,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 27 juillet 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 1[er] août suivant), M. Doktor demande notamment l'annulation de la décision du Conseil de l'Union européenne, du 24 octobre 2006, de le licencier à l'issue de la période de stage et la condamnation de l'institution à l'indemniser des préjudices professionnel, financier et moral que lui a causés son licenciement.

Cadre juridique

2 Aux termes de l'article 34 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après le « statut ») :

« 1. Tout fonctionnaire est tenu d'effectuer un stage de neuf mois avant de pouvoir être titularisé.

[…]

2. En cas d'inaptitude manifeste du stagiaire, un rapport peut être établi à tout moment du stage.

Ce rapport est communiqué à l'intéressé qui peut formuler, par écrit, dans un délai de huit jours francs, ses observations. Le rapport et les observations sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique du stagiaire à l'autorité investie du pouvoir de nomination, laquelle recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du comité des rapports, composé d'une façon paritaire, sur la suite à donner au stage. L'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de licencier le fonctionnaire stagiaire, avant l'expiration de la période de stage, moyennant un préavis d'un mois, sans que la durée du service puisse dépasser la durée normale du stage.

Toutefois, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut, à titre exceptionnel, autoriser la continuation du stage avec affectation du fonctionnaire à un autre service. Dans ce cas, la nouvelle affectation doit comporter une durée minimale de six mois, dans les limites prévues au paragraphe 4.

3. Un mois au plus tard avant l'expiration de la période de stage, le fonctionnaire stagiaire fait l'objet d'un rapport sur ses aptitudes à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Le rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit, dans un délai de huit jours francs, ses observations.

S'il conclut au licenciement ou, à titre exceptionnel, à la prolongation du stage, le rapport et les observations sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique du stagiaire à l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du comité des rapports, composé d'une façon paritaire, sur la suite à donner au stage.

Le fonctionnaire stagiaire qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes pour être titularisé est licencié. Toutefois, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut, à titre exceptionnel, prolonger le stage pour une durée maximale de six mois, éventuellement avec affectation du fonctionnaire à un autre service.

4. La durée totale du stage ne peut en aucun cas dépasser quinze mois.

[…] »

Faits à l'origine du litige

3 Lauréat du concours général EPSO/A/21/04, ouvert aux ressortissants des dix États membres ayant rejoint l'Union européenne en 2004, pour la constitution d'une réserve de recrutement de chefs d'unité, le requérant a été nommé fonctionnaire stagiaire du Conseil de l'Union européenne à compter du 1er octobre 2005 et classé au grade A*12. Il a été affecté, au sein de la direction générale (DG) C « Marché intérieur, compétitivité, industrie, recherche, énergie, transports et société de l'information », en tant que chef de l'unité III A « Télécommunications et société de l'Information », laquelle se composait de deux administrateurs et de deux secrétaires.

4 Dans le rapport intermédiaire de stage, adressé au requérant le 31 mars 2006, le notateur a formulé les observations suivantes : « Afin de finaliser avec succès la période de stage, [le requérant] doit continuer à développer sa performance managériale dans les domaines suivants : 1. motivation de l'équipe [;] 2. fixer des lignes de conduite lorsque c'est approprié [;] 3. améliorer, de manière générale, la communication » (Traduction libre.) (« In order to conclude successfully the

period of stage Mr Doktor has to further develop his managerial performance in the following areas :1. [m]otivation of the team [;]2. [d]eveloping guidance where appropriate [;]3. [i]mproving the overall communication »).

5 Le 16 juin 2006, le requérant a reçu une première version du rapport de fin de stage, lequel contenait neuf mentions « bon », quatre mentions « passable » et recommandait une extension de trois mois de la période de stage.

6 Cinq jours plus tard, le 21 juin 2006, le requérant a reçu une deuxième version du rapport de fin de stage, dans lequel trois des mentions « bon » avaient été remplacées par des mentions « passable » et qui préconisait une extension de quatre mois de la période de stage.

7 Par une note du 30 juin 2006, le directeur général de la DG A « Personnel et administration » a transmis au comité des rapports le rapport de fin de stage du requérant en même temps que la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'« AIPN ») du 29 juin 2006 d'étendre la période probatoire jusqu'au 31 octobre suivant. Le comité des rapports était invité à rendre un avis a posteriori sur la situation du requérant et sur la décision adoptée. Dans cette note, le directeur général reconnaissait que « le rapport [du requérant] a[vait] été finalisé tardivement », que « [l]e premier notateur a[vait] signé le rapport le 21 juin, le deuxième notateur l'a[vait] signé le 29 juin, soit un jour avant la fin du stage » et que « [d]ans ces conditions, il [avait été] impossible pour l'AIPN de recueillir l'avis du [c]omité des rapports dans le délai prévu à l'article 34 du [s]tatut ».

8 Par une note du 4 juillet 2006, le comité des rapports a estimé qu'il n'était pas en mesure de donner un avis a posteriori.

9 Le 18 septembre 2006, le requérant a reçu son rapport de fin de stage établi à l'issue de la période de prolongation de stage. Ce rapport recommandait de ne pas le titulariser.

10 Le 10 octobre 2006, le comité des rapports a rendu son avis sur le rapport de fin de stage du requérant établi à l'issue de la période de prolongation de stage, après avoir auditionné l'intéressé, ses deux notateurs et les quatre agents de l'unité dont il avait eu la responsabilité. Le comité estimait qu'il n'y avait pas de raison de remettre en cause les conclusions du rapport de fin de stage en ce qui concerne l'aptitude de l'intéressé à remplir les fonctions pour lesquelles il avait été recruté. Le comité suggérait néanmoins de prolonger la période probatoire jusqu'au 31 décembre 2006 et d'affecter le requérant à une fonction sans responsabilité de chef d'unité dans un autre service du secrétariat général du Conseil.

11 L'AIPN n'a pas suivi l'avis du comité des rapports du 10 octobre 2006 et a décidé, le 24 octobre suivant, de licencier le requérant (ci-après la « décision litigieuse »).

12 Le requérant a introduit, le 19 janvier 2007, une réclamation contre la décision litigieuse.

13 Par décision du 16 mai 2007, l'AIPN a rejeté la réclamation.

Conclusions des parties

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

— annuler la décision litigieuse ;

— annuler la décision adoptée le 16 mai 2007 par l'AIPN, rejetant la réclamation dirigée contre la décision litigieuse ;

— indiquer à l'AIPN les effets qu'emportent l'annulation des décisions susmentionnées et, notamment, garantir que ladite AIPN lui donne la possibilité d'accomplir un deuxième stage dans un autre service ou de prolonger son stage avec une affectation à un poste d'administrateur sans responsabilité de chef d'unité ;

— condamner le Conseil à la réparation de ses préjudices professionnel et financier (qu'il évalue au traitement et avantages liés qu'il aurait dû percevoir du 1er novembre 2006 jusqu'à la date de sa réintégration résultant de l'annulation des décisions contestées), ainsi que moral (estimé à un montant indicatif de 50 000 euros) ;

— condamner le Conseil aux dépens.

15 Le Conseil conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter la demande en annulation comme non fondée ;

— rejeter comme irrecevable la demande tendant à ce que le Tribunal indique les effets d'une annulation ;

— rejeter la demande en indemnité comme non fondée ;

— statuer sur les dépens comme de droit.

Sur les conclusions en annulation

16 À l'appui de son recours, le requérant invoque les moyens suivants :

— la violation de l'article 34 du statut, du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration ;

— la violation de l'obligation de motivation ;

— des erreurs manifestes d'appréciation et la violation du principe de proportionnalité ;

— la violation des droits de la défense et du principe d'égalité de traitement.

Sur le premier moyen, tiré de diverses violations de l'article 34 du statut et de la méconnaissance du devoir de sollicitude ainsi que du principe de bonne administration

Arguments des parties

17 Selon la première branche du moyen, le requérant soutient qu'il n'a pas été mis en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales et que, en conséquence, la décision litigieuse doit être annulée.

18 En premier lieu, le plan individuel d'insertion du requérant n'aurait été établi que le 6 décembre 2005, soit avec deux mois de retard, alors que, suivant les règles internes de procédure (prévues par la communication au personnel nº 151/05), il aurait dû l'être dans les deux semaines de son entrée en service. De plus, le requérant n'aurait pas reçu, lors de son entrée en service, de description précise des fonctions et des responsabilités qui lui étaient confiées. En outre, le directeur du requérant n'aurait pas respecté la confidentialité de sa relation avec son mentor, confidentialité pourtant clairement énoncée par la communication

au personnel nº 98/03 du 23 juillet 2003 ayant pour objet la « mise en place d'un système de mentorat pour les nouveaux fonctionnaires ».

19 En deuxième lieu, le requérant n'aurait eu, pendant toute la durée de la période probatoire que sept réunions individuelles avec son supérieur hiérarchique. De plus, la hiérarchie ne se serait manifestée que six mois après le commencement du stage, par la note du 22 mars 2006, alors que les rapports établis dans le cadre du stage indiqueraient que le stagiaire aurait rencontré des problèmes et des difficultés dès le début du stage et non pas après six mois.

20 En troisième lieu, la description des tâches figurant dans le plan individuel d'insertion concernant le requérant serait restée imprécise. Ledit plan, qui aurait eu vocation à être complété au cours du stage, serait resté un cadre général. Si l'AIPN fait valoir dans la réponse à la réclamation qu'une « approche progressive en quatre étapes successives » aurait été recommandée au requérant, ce conseil n'aurait pas suffi à pallier l'absence d'une description précise des tâches de chef d'unité et des attentes de la hiérarchie à l'endroit du requérant.

21 En quatrième lieu, l'insertion du requérant aurait été rendue difficile par son affectation à un poste de chef d'unité alors vacant depuis neuf mois et que les agents de cette unité considéraient comme « obsolète ». La hiérarchie du requérant aurait elle-même reconnu l'obsolescence du poste. Plus de six mois après le licenciement du requérant, ledit poste ne serait d'ailleurs toujours pas pourvu et l'avis de vacance n'aurait pas même été publié. L'AIPN aurait convenu dans la réponse à la réclamation que le poste correspondait plus à celui d'un administrateur supplémentaire qu'à celui d'un chef d'unité.

22 En cinquième lieu, malgré la difficulté des fonctions qu'elle avait confiées au requérant, l'AIPN n'établirait pas qu'elle aurait pris en considération la possibilité prévue par l'article 34 du statut d'autoriser la continuation du stage avec affectation du fonctionnaire dans un autre service, manquant ainsi à son devoir de sollicitude. L'AIPN aurait allégué à tort que, au moment de la prolongation du stage du requérant, elle aurait été empêchée de l'affecter dans une autre unité, à

défaut d'un emploi vacant de chef d'unité correspondant au profil professionnel du requérant. Au contraire, il y aurait eu alors plusieurs postes d'administrateurs et de chefs d'unité disponibles pendant cette période.

23 En sixième lieu, le requérant soutient qu'un audit interne concernant la DG C, effectué en mai et juin 2006, aurait mis en évidence des dysfonctionnements dans l'organisation de la structure de cette direction. Il observe que l'AIPN lui a refusé la communication du rapport d'audit. Le requérant aurait pâti de ces dysfonctionnements, en particulier de l'absence de toute définition précise de son poste.

24 Selon la seconde branche du moyen, l'AIPN aurait méconnu plusieurs de ses obligations découlant de l'article 34 du statut, ainsi que des règles internes de procédure.

25 En premier lieu, son plan individuel d'insertion aurait été établi avec un retard de deux mois, en violation de la communication au personnel nº 151/05.

26 En deuxième lieu, le requérant aurait reçu son rapport intermédiaire de stage le 31 mars 2006, soit avec un mois et demi de retard par rapport à l'échéance prévue pour son établissement par le vade-mecum du Conseil (partie III, chapitre V, article 6.1), lequel disposerait qu'un rapport intermédiaire doit être établi à la moitié de la période probatoire.

27 En troisième lieu, une première version du rapport de fin de stage, bien qu'établie le 16 mai 2006, n'aurait été remise au requérant que le 16 juin suivant, soit plus de deux semaines après la date prévue par l'article 34, paragraphe 2, du statut pour la remise de ce rapport. En outre, cette première version aurait été retirée et remplacée par une deuxième version, qui aurait été remise au requérant le 21 juin 2006. Or, les appréciations contenues dans cette deuxième version du

rapport de fin de stage seraient nettement plus négatives que celles contenues dans le premier rapport.

28 En quatrième lieu, l'AIPN aurait sollicité l'avis du comité des rapports, le 30 juin 2006, après avoir pris la décision d'étendre la période probatoire, alors que, en vertu de l'article 34 du statut, cette consultation aurait dû précéder la décision de l'AIPN. Le comité des rapports aurait d'ailleurs refusé de rendre un avis dans ces conditions.

29 Dans son mémoire en défense, le Conseil fait valoir qu'aucun des griefs allégués par le requérant ne peut être accueilli.

Appréciation du Tribunal

30 Dans la première branche du premier moyen, le requérant soutient qu'il n'a pas été mis en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales.

31 Selon la jurisprudence communautaire, si le stage, qui est destiné à permettre d'apprécier l'aptitude et le comportement du fonctionnaire stagiaire, ne peut pas être assimilé à une période de formation, il n'en est pas moins impératif que l'intéressé soit mis en mesure, durant cette période, de faire la preuve de ses qualités. Cette condition, indissociable de la notion de stage, est implicitement contenue dans l'article 34, paragraphe 3, du statut. Elle répond, en outre, aux exigences des principes généraux de bonne administration et d'égalité de traitement, ainsi que du devoir de sollicitude, lequel reflète l'équilibre des droits et obligations réciproques que le statut a créé dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public. Elle signifie, en pratique, que le fonctionnaire stagiaire doit non seulement bénéficier de conditions matérielles adéquates, mais également d'instructions et de conseils appropriés, compte tenu de la nature des fonctions exercées, afin d'être en mesure de s'adapter aux besoins spécifiques de l'emploi qu'il occupe (voir arrêts de la Cour du 12 décembre 1956, Mirossevich/Haute Autorité, 10/55, Rec. p. 365, 387 et suivantes, ainsi que du

15 mai 1985, Patrinos/CES, 3/84, Rec. p. 1421, points 20 et 21 ; 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 95 ; arrêt du Tribunal du 18 octobre 2007, Krcova/Cour de justice, F-112/06, RecFP p. I-A-1-305 et II-A-1-1723, point 48).

32 En premier lieu, le requérant soutient, en substance, qu'il n'aurait pas reçu d'instructions et de conseils appropriés afin d'être en mesure de s'adapter aux besoins spécifiques de l'emploi qu'il occupait. Les arguments que le requérant invoque à cet égard sont l'établissement tardif de son plan individuel d'insertion, l'absence d'une description précise de ses tâches et le nombre insuffisant de réunions avec sa supérieure hiérarchique.

33 À cet égard, d'abord, il n'est pas contesté que, lors de son entretien de recrutement, le 23 juin 2005, M^me^ A., supérieure hiérarchique directe du requérant en qualité de directrice, lui a fait une présentation complète de l'emploi à pourvoir et des fonctions qu'il comportait et qu'il s'en est suivi un dialogue sur le sujet. Ensuite, il ressort des pièces du dossier que M^me^ A. a recommandé au requérant, dès le début du stage, une insertion progressive en quatre étapes : s'intégrer dans l'unité en gagnant la sympathie et la confiance de ses collègues, se familiariser avec l'institution et ses procédures, se spécialiser dans les dossiers de télécommunications afin de devenir un interlocuteur de son équipe, identifier les améliorations possibles sans imposer d'emblée de nouvelles règles ou méthodes. Le requérant a également reçu, en novembre 2005, une formation sur le rôle du chef d'unité. S'il est vrai que son plan individuel d'insertion n'a été adopté que le 6 décembre 2005, soit après le délai de quinze jours suivant l'entrée en fonction prévu dans la communication au personnel n° 151/05, ce retard n'a pas été tel qu'il a privé ledit document de toute utilité, compte tenu de l'objet de ce dernier et de la durée du stage, à savoir neuf mois. De plus, un fonctionnaire expérimenté, M. P., chef de l'unité I A « Environnement », au sein de la DG « Protection de l'environnement et des consommateurs, protection civile, santé, denrées alimentaires, éducation, jeunesse, culture, audiovisuel », a été désigné pour servir de mentor au requérant et a eu avec lui de fréquents entretiens de janvier à mars 2006.

34 Ensuite, il ressort des pièces du dossier que le requérant a eu avec sa directrice, entre le mois d'octobre 2005 et le mois de juin 2006, au moins sept réunions

spécifiquement consacrées à son intégration dans ses fonctions, outre les contacts permanents qu'impliquait le travail de l'intéressé avec celle-ci en tant que sa supérieure hiérarchique. Consciente des difficultés rencontrées par le requérant, M^me^ A. a également invité ce dernier, au début de 2006, à rédiger un document sur ses fonctions et obligations de chef de l'unité III A « Télécommunications et société de l'Information », remis le 15 mars 2006, dont elle lui a aussitôt signalé les insuffisances.

35 De plus, il convient de relever que la supérieure hiérarchique du requérant a remis à celui-ci, le 22 mars 2006, soit trois mois avant la prolongation de son stage et sept mois avant la décision litigieuse, une note ayant pour objet un rappel de ses tâches et fonctions de chef d'unité laquelle énumérait clairement les insuffisances qui lui étaient reprochées après six mois de stage. Dans cette note, la directrice demandait au requérant de lui adresser un rapport hebdomadaire portant à la fois sur la gestion des dossiers de télécommunications et sur la situation de son unité.

36 Enfin, il convient d'ajouter que, s'il est vrai que le fonctionnaire stagiaire doit bénéficier d'instructions et de conseils appropriés de la part de ses supérieurs hiérarchiques, il n'en demeure pas moins que chaque fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire, surtout s'il est de la catégorie A, et spécialement d'un grade élevé, comme l'est le requérant, doit savoir, en cas de doute, interroger ses supérieurs et/ou ses collègues sur la conduite à tenir, leur soumettre son travail avant de l'expédier (arrêt Rozand-Lambiotte/Commission, précité, point 100). À cet égard, ainsi que le Conseil l'a relevé à juste titre, le requérant a rarement sollicité les conseils de ses collaborateurs de l'unité, malgré l'expérience de ces derniers.

37 Il résulte de ce qui précède que le grief tiré de l'absence d'instructions et de conseils appropriés doit être rejeté.

38 En deuxième lieu, le requérant soutient qu'il n'aurait pas été mis en mesure de faire la preuve de ses qualités, ayant été nommé à un poste de chef d'unité « obsolète », en raison de la petite taille de l'unité et de la vacance du poste pendant neuf mois jusqu'à sa nomination, ou qui, du moins, devait être redéfini, comme l'aurait conclu un rapport d'audit de la DG C réalisé en mai et juin 2006, dont le requérant n'a pu obtenir communication.

39 Selon une jurisprudence constante, les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de leurs services en fonction des missions qui leur sont conférées (voir, par exemple, arrêt du Tribunal de première instance du 26 novembre 2002, Cwik/Commission, T-103/01, RecFP p. I-A-229 et II-1137, point 30). En l'espèce, il convient de relever que le Conseil ne considère pas le poste de chef d'unité occupé par le requérant comme « obsolète » puisque ledit poste a fait l'objet, le 25 avril 2007, d'un nouvel avis de vacance et a été pourvu depuis lors, selon l'affirmation du Conseil dans son mémoire en défense, non contredite à l'audience. Quant à la petite taille de l'unité III A « Télécommunications et société de l'Information », le Conseil a soutenu, et il n'a pas été contesté, qu'elle n'était pas exceptionnelle au sein de l'institution ni même de la DG C. En outre, il ressort des pièces du dossier que le requérant a été informé, dès son recrutement, de la spécificité de l'unité dont la responsabilité lui était confiée, à savoir d'être une petite unité composée d'agents expérimentés et ayant fonctionné de manière satisfaisante sans chef d'unité pendant neuf mois. Il est constant qu'il a été recommandé au requérant, notamment en raison des caractéristiques susmentionnées de ladite unité, de s'y intégrer de manière progressive et concertée. Par suite, le requérant n'est pas fondé à soutenir que son affectation ne lui a pas permis de faire la preuve de ses qualités en raison de la prétendue obsolescence du poste de chef de l'unité au sein de laquelle il a été affecté.

40 En troisième lieu, le requérant soutient que le Conseil a manqué à son devoir de sollicitude à son égard en s'abstenant de le réaffecter dans une autre unité lors de la prolongation de sa période de stage.

41 Le devoir de sollicitude de l'administration à l'égard de ses agents reflète l'équilibre des droits et des obligations que le statut a créé dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public. Ce devoir, ainsi que le

principe de bonne administration, implique notamment que, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un fonctionnaire, l'autorité prenne en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et que, ce faisant, elle tienne compte non seulement de l'intérêt du service, mais aussi de celui du fonctionnaire concerné (arrêt de la Cour du 4 février 1987, Maurissen/Cour des comptes, 417/85, Rec. p. 551, point 12).

42 Il ressort clairement de l'article 34, paragraphe 3, troisième alinéa, du statut que l'administration a la faculté, et non l'obligation, d'attribuer une nouvelle affectation au fonctionnaire stagiaire dont elle décide de prolonger le stage. Si le devoir de sollicitude devait avoir pour effet de transformer cette faculté en une obligation pour l'administration, ledit devoir modifierait l'équilibre des droits et des obligations créé par le statut dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public, alors qu'il a pour objet, en vertu de la jurisprudence communautaire, de refléter ledit équilibre. Au demeurant, il ne ressort pas des pièces du dossier que le requérant ait saisi l'institution d'une demande en ce sens au moment de la prolongation de son stage. De surcroît, l'absence de réaffectation apparaît cohérente avec la décision de prolonger le stage pour une durée de quatre mois seulement.

43 Enfin, et en tout état de cause, le Conseil fait valoir que la possibilité d'une réaffectation a été examinée lors de la prolongation du stage, mais qu'il n'existait alors aucune vacance d'emploi correspondant à des fonctions de chef d'unité et au profil professionnel du requérant. Celui-ci conteste cette affirmation en se référant à plusieurs avis de vacance publiés en juillet et en septembre 2006. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que les communications au personnel nº 118/06, nº 127/06, nº 140/06 et nº 146/06, citées dans la requête, concernent des emplois sans fonction d'encadrement. La seule communication au personnel citée par le requérant qui est relative à des postes de chef d'unité vacants, la communication au personnel nº 124/06, concernait des postes pour lesquels il n'est pas contesté que le requérant n'avait pas les qualifications requises.

44 Il résulte de tout ce qui précède que la première branche du premier moyen doit être rejetée.

45 Selon la seconde branche du premier moyen, le requérant soutient que l'institution a méconnu plusieurs de ses obligations découlant de l'article 34 du statut, ainsi que des règles internes de procédure.

46 En premier lieu, le requérant fait à nouveau valoir à l'appui de la seconde branche du premier moyen que son plan individuel d'insertion n'a pas été établi dans le délai de deux semaines à compter de son entrée en fonction, en violation de la communication au personnel n° 151/05 du 1er septembre 2005, laquelle prévoyait l'adoption pour tous les nouveaux recrutés d'un tel plan dans les deux semaines de leur entrée en fonction.

47 Il est de jurisprudence constante qu'une irrégularité de procédure n'est de nature à vicier un acte que s'il est établi que, en l'absence de cette irrégularité, ledit acte aurait pu avoir un contenu différent (arrêt de la Cour du 30 mai 1973, De Greef/Commission, 46/72, Rec. p. 543, points 21 à 25 ; arrêt du Tribunal de première instance du 5 mars 2003, Staelen/Parlement, T-24/01, RecFP p. I-A-79 et II-423, point 53).

48 En l'espèce, compte tenu de la durée minimale du stage qui est de neuf mois en vertu de l'article 34, paragraphe 1, du statut et de l'objet du plan individuel d'insertion, un retard de quelques semaines dans l'établissement dudit plan n'a pu exercer une influence décisive sur l'issue du stage du requérant.

49 Par conséquent, même en supposant que le Conseil ait entendu conférer une valeur contraignante au délai de deux semaines prévu pour l'établissement du plan individuel d'insertion, la méconnaissance de ce délai ne pourrait être, en l'espèce, regardée comme un vice substantiel de nature à entacher d'illégalité la décision litigieuse. Il suit de là que ce grief doit être rejeté.

50 En deuxième lieu, le requérant soutient qu'il a reçu son rapport intermédiaire de stage le 31 mars 2006, soit avec un mois et demi de retard par rapport à l'échéance prévue pour son établissement par la partie III, chapitre V, article 6.1 du vade-mecum du Conseil, lequel disposerait qu'un rapport intermédiaire doit être établi à la moitié de la période probatoire.

51 Toutefois, les dispositions susmentionnées sont moins précises que ne le prétend le requérant et prévoient seulement qu'« un rapport intermédiaire de stage est établi vers le milieu de la période probatoire ». Surtout, il ressort de l'avant-propos du vade-mecum du Conseil que ce document « n'a pas de portée juridique ». L'établissement d'un rapport intermédiaire de stage ne constitue pas davantage une obligation statutaire de l'AIPN, ainsi que la Cour l'a jugé (voir, en ce sens, arrêt Patrinos/CES, précité, point 19). Il résulte de ce qui précède que le requérant n'est pas fondé à se plaindre de ce que son rapport intermédiaire de stage ne lui a été adressé que le 31 mars 2006.

52 En troisième lieu, le requérant soutient que c'est irrégulièrement qu'une première version du premier rapport de fin de stage, qui lui avait été communiquée le 16 juin 2006, aurait été retirée et remplacée par une nouvelle version de ce rapport, le 21 juin 2006, soit trois semaines après la date à laquelle ledit rapport aurait dû être établi en vertu de l'article 34, paragraphe 2, du statut.

53 En ce qui concerne le retard dans l'établissement du rapport de fin de stage, la Cour a jugé qu'une telle irrégularité au regard des exigences expresses du statut, aussi regrettable qu'elle soit, n'est toutefois pas de nature à mettre en cause la validité du rapport (arrêt de la Cour du 25 mars 1982, Munk/Commission, 98/81, Rec. p. 1155, point 8).

54 En ce qui concerne le retrait et le remplacement de la première version du premier rapport de fin de stage quelques jours après sa communication au requérant, cette circonstance est en tout état de cause sans influence sur la légalité de la décision litigieuse, laquelle a été adoptée au vu du second rapport de fin de stage, établi le 18 septembre 2006 à l'issue de la période de prolongation du stage.

55 Il résulte de ce qui précède que le troisième grief de la seconde branche du moyen doit être rejeté.

56 En quatrième lieu, le requérant fait valoir que le comité des rapports n'a rendu aucun avis sur le premier rapport de fin de stage, en violation de l'article 34, paragraphe 3, deuxième alinéa, du statut.

57 Le premier rapport de fin de stage recommandait une prolongation de quatre mois de la période probatoire, que, dans ses commentaires, le requérant avait déclaré accepter si l'AIPN la jugeait nécessaire. Il est exact que le comité des rapports n'a pas été saisi de ce premier rapport dans des conditions régulières. Toutefois, il y a lieu de rappeler que la prolongation de stage n'est pas une mesure défavorable au fonctionnaire stagiaire, auquel elle donne la possibilité de prouver des qualités professionnelles qu'il n'a pas démontrées de façon satisfaisante pendant la période statutaire (voir, en ce sens, arrêt de la Cour du 2 octobre 1986, V. R./Commission, 75/85, Rec. p. 2775, point 23). L'irrégularité des conditions d'adoption de cette décision n'a donc pas porté préjudice aux intérêts du requérant et ne saurait, dès lors, revêtir un caractère substantiel

(arrêt du Tribunal du 14 février 2007, Fernández Ortiz/Commission, F-1/06, RecFP p. I-A-1-53 et II-A-1-293, point 63).

58 Par suite, le quatrième grief de la seconde branche du premier moyen doit également être écarté.

59 Il résulte de tout ce qui précède que les deux branches du premier moyen doivent être rejetées.

Sur le deuxième moyen, tiré de la violation de l'obligation de motivation

Arguments des parties

60 Le requérant invoque une violation de l'obligation générale de motivation telle qu'elle résulte de l'article 253 CE et de l'article 25 du statut. La seconde version du premier rapport de fin de stage, datée du 21 juin 2006, sur la base de laquelle la décision litigieuse aurait notamment été prise, contiendrait, sans fournir la moindre explication ou justification, des mentions contradictoires et moins favorables que celles figurant dans la première version du premier rapport de fin de stage du 16 juin 2006.

61 Le Conseil estime que le rapport de fin de stage du 21 juin 2006 est précisément motivé.

Appréciation du Tribunal

62 Le requérant invoque le défaut de motivation, non pas de la décision litigieuse, ni même des deux versions successives du premier rapport de fin de stage mais du retrait de la première version du premier rapport de fin de stage et

de son remplacement par une seconde version, plus défavorable. À supposer que ladite substitution puisse être regardée comme un acte faisant grief, que l'institution, en vertu de l'article 25 du statut, avait l'obligation de motiver, il y a lieu de relever que la motivation de ladite substitution n'est pas distincte de l'objet de cette substitution, qui est de rectifier les appréciations et les propositions contenues dans la première version du premier rapport de fin de stage, et ressort, par conséquent, de la comparaison des deux versions. Dans sa réponse à la réclamation et son mémoire en défense, le Conseil a précisé dans quel contexte cette substitution avait été effectuée, en indiquant que la seconde version du premier rapport de fin de stage résultait de discussions entre la directrice du requérant et le directeur général de la DG C. Le Conseil a ainsi complété la motivation qui ressortait de la seule comparaison des deux versions dudit rapport. Par suite, le requérant n'est pas fondé à soutenir que le retrait de la première version du premier rapport de fin de stage n'est pas motivé. En tout état de cause, ce n'est pas, ainsi qu'il a été exposé au point 54 du présent arrêt, au vu du premier rapport de fin de stage, mais du second, finalisé le 18 septembre 2006, que la décision litigieuse a été prise.

Sur le troisième moyen, tiré d'erreurs manifestes d'appréciation et de la violation du principe de proportionnalité

Arguments des parties

63 En premier lieu, la décision litigieuse serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation et disproportionnée, dans la mesure où, d'une part, les résultats positifs de l'accompagnement professionnel et du test de personnalité Myers-Briggs auxquels le requérant avait accepté de se soumettre n'auraient pas été pris en compte par l'AIPN et où, d'autre part, une appréciation défavorable de ses aptitudes en tant que chef d'unité, à supposer même qu'elle soit fondée, n'aurait pas dû entraîner son licenciement mais seulement, comme le recommandait le comité des rapports, sa réaffectation dans des fonctions d'administrateur ne comportant pas la direction d'une unité, afin de lui permettre de faire ses preuves en cette qualité. D'ailleurs, un lauréat du même concours que le requérant aurait été recruté par l'institution au sein de son service juridique à un tel poste d'administrateur.

64 En second lieu, l'AIPN aurait affirmé à tort dans la décision de rejet de la réclamation qu'il ressortait, de manière convergente, des trois rapports de stage établis en date des 31 mars, 21 juin et 18 septembre 2006 que le requérant aurait eu tendance à réguler de manière excessive le fonctionnement de l'unité, spécialement en ce qui concerne les secrétaires. Or, si, selon le requérant, le rapport du 31 mars 2006 mentionne bien qu'il aurait eu tendance à réguler de manière excessive, le rapport du 21 juin 2006 mentionne une amélioration sur ce point. Quant au rapport du 18 septembre 2006, il mentionnerait simplement que cette tendance à réguler de manière excessive a été relevée uniquement pour le début de la période probatoire. Par conséquent, l'AIPN, en estimant qu'une telle appréciation restait pertinente lors de l'évaluation finale du requérant, aurait commis une erreur manifeste d'appréciation.

65 Le Conseil fait valoir que le licenciement litigieux n'est ni manifestement inapproprié ni disproportionné.

Appréciation du Tribunal

66 Il convient de rappeler, à titre liminaire, 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. Il n'appartient donc pas au Tribunal de se substituer au jugement des institutions en ce qui concerne leur appréciation du résultat d'un stage et leur évaluation de l'aptitude d'un candidat à une nomination définitive dans le service public communautaire, sauf en cas d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir (arrêt Rozand-Lambiotte/Commission, précité, point 112).

67 Il y a lieu de rappeler également la différence existant entre une décision de non-titularisation d'un fonctionnaire stagiaire et le licenciement proprement dit d'un 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, l'examen porte, dans les décisions relatives à la titularisation des stagiaires, sur l'existence, ou non, d'un ensemble d'éléments positifs faisant apparaître la titularisation du stagiaire comme étant dans l'intérêt du service (voir arrêt de

la Cour du 17 novembre 1983, Tréfois/Cour de justice, 290/82, Rec. p. 3751, point 25).

68 C'est à la lumière de ces considérations que doit être examiné le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation et de la violation du principe de proportionnalité.

69 En premier lieu, il ressort des explications fournies dans la réponse à la réclamation, non contredites sur ce point, que le test de personnalité Myers-Briggs et l'accompagnement professionnel, qui ont été proposés au requérant par sa hiérarchie, étaient destinés à permettre à leur bénéficiaire d'identifier ses forces et faiblesses potentielles et à améliorer son comportement professionnel. Leur finalité n'était donc pas l'évaluation du fonctionnaire stagiaire, laquelle résulte de l'observation de ce dernier dans son environnement de travail particulier, ce sur toute la durée du stage. Par conséquent, il ne saurait être reproché au Conseil de ne s'être fondé, pour évaluer le requérant, ni sur les résultats obtenus par le requérant au test de personnalité Myers-Briggs, le 11 août 2006, ni sur l'opinion positive exprimée par le « coach » du requérant sur son potentiel professionnel dans un courriel du 26 août 2006.

70 En deuxième lieu, la durée totale du stage ne peut en aucun cas excéder quinze mois, en vertu de l'article 34, paragraphe 4, du statut. Par conséquent, si le Conseil avait suivi la recommandation du comité des rapports, émise le 10 octobre 2006, de prolonger à nouveau le stage du requérant et de lui confier dans un autre service des fonctions ne comportant pas de responsabilité de chef d'unité, le requérant n'aurait pu exercer ces nouvelles fonctions que pendant une période de deux mois. La nouvelle période d'évaluation aurait même été réduite à un mois si l'on tient compte du délai d'établissement du rapport de fin de stage prévu par l'article 34, paragraphe 3, du statut. Par suite, l'administration n'a, en tout état de cause, pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant qu'il n'était pas possible de procéder à une évaluation correcte du requérant dans des fonctions différentes sur une période aussi courte.

71 En troisième lieu, il ressort de la lecture des trois rapports établis pendant le stage que chacun d'eux mentionne, en des termes différents, la tendance du requérant à réglementer de manière excessive le fonctionnement de l'unité qui lui avait été confiée, spécialement en ce qui concerne les secrétaires.

72 Le rapport intermédiaire du 31 mars 2006 comporte à ce sujet l'appréciation suivante :

« En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, M. Doktor a besoin d'améliorer sa capacité à motiver son équipe en fixant aux fonctionnaires de son unité des lignes de conduite simples, constructives et efficaces, ainsi qu'en pratiquant une délégation des tâches appropriée et fondée sur la confiance. » (Traduction libre.)

(«In terms of human resources management, Mr Doktor needs to improve his capacity to motivate his team by providing straight-forward, constructive and solutions-oriented guidance to the officials in his unit, including a balanced and trust-oriented delegation of tasks. »)

73 Le rapport de fin de stage du 21 juin 2006 constate de même :

« En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, M. Doktor a essayé de contrôler sa tendance à 'suradministrer' son équipe. Il doit encore améliorer sa compréhension des différents rôles et fonctions des membres de l'équipe placée sous sa responsabilité, en particulier des secrétaires. Afin de conduire véritablement son équipe, il doit aussi gagner en assurance et faire confiance à ses collaborateurs. » (Traduction libre.)

(« In terms of human ressources management Mr Doktor tried to better control his tendency to 'over-administrate' his team. Hence he still has to better understand the different roles and functions of the staff members under his responsibility especially regarding the secretaries. In order to give real guidance to the team he still has to gain more self-confidence and to trust his people. »)

74 Le rapport de fin de stage du 18 septembre 2006 contient les observations suivantes :

« De plus, [M. Doktor] n'a pas réussi à comprendre la structure ni à évaluer les besoins spécifiques de l'unité, de même qu'il n'est pas parvenu à développer un concept de management adapté à une équipe de quatre personnes (deux administrateurs et deux secrétaires) travaillant dans la politique de la société de l'information et des télécommunications. Au début de la période probatoire, il avait tendance à réguler excessivement la petite équipe, ce qui a conduit à des critiques et n'a pas été bénéfique à l'équipe. En réaction aux remarques faites dans ses précédents rapports, il a renoncé à toute initiative dans la gestion du personnel comme dans les affaires de son unité et s'est limité à suivre les instructions de la hiérarchie.

Les conceptions managériales de M. Doktor ont démotivé et perturbé une équipe cohérente qui fonctionnait bien. Le manque de sensibilité managériale à la spécificité de son équipe a été aggravé par une inaptitude récurrente à comprendre les tâches et les responsabilités des secrétaires, ce qui a conduit à une ingérence inutile dans leur travail et contribué à entraver le fonctionnement du service.» (Traduction libre.)

(« Furthermore, [Mr Doktor] has not succeeded in understanding the structure assessing the specific needs of the Unit, nor did he manage to develop an appropriate management concept for a team of four people (two administrators, two secretaries), working in the policy area of Information Society and Telecommunications. In the beginning of the probationary period he had the tendency to over-regulate the small team, which led to criticism and brought no extra benefits to the team. As a reaction to the remarks made in his previous reports, he abandoned any initiative both in management and policy matters and limited himself to operating under the instructions of the hierarchy.

Mr Doktor's management approach has demotivated and confused a well functioning and coherent team. The lack of management sensitivity regarding the specific team was worsened by his recurring inability to understand the tasks and responsibilities of secretaries, which led to unnecessary interference in their work and added to the disruption of the work flow. »)

75 Il est vrai que le rapport de fin de stage du 18 septembre 2006 retient que la tendance du requérant à réglementer de manière excessive le fonctionnement de son unité s'est surtout manifestée en début de stage.

76 Toutefois, selon le même rapport de fin de stage, les interventions intempestives du requérant dans le travail des secrétaires ont pour origine l'incapacité de l'intéressé, qualifiée de récurrente, de comprendre les tâches et responsabilités desdites secrétaires. De plus, le requérant omet de préciser que, toujours selon l'appréciation portée dans ce rapport, la tendance susmentionnée n'a disparu qu'en raison de l'abandon par l'intéressé de toute initiative dans la gestion de son unité, en réaction aux remarques formulées dans les précédents rapports. Ainsi, dès lors que l'intéressé n'avait pas démontré, pendant le stage, son aptitude à gérer son unité d'une manière différente et plus participative, l'institution était fondée à considérer comme un trait permanent du comportement professionnel du stagiaire sa tendance à limiter excessivement les initiatives de ses collaborateurs, même si celle-ci avait cessé de s'exprimer en fin de stage.

77 Par conséquent, en estimant qu'il ressortait du rapport intermédiaire du 31 mars 2006, des rapports de fin de stage des 21 juin et 18 septembre 2006 une tendance du requérant à réglementer de manière excessive le fonctionnement de son unité, l'AIPN n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

78 Il résulte de ce qui précède que le troisième moyen doit être écarté.

Sur le quatrième moyen, tiré de la violation des droits de la défense et du principe d'égalité de traitement

Arguments des parties

79 En premier lieu, le requérant estime que la décision litigieuse a été prise sur la base de rapports adoptés en méconnaissance des droits de la défense et du principe d'égalité de traitement, dans la mesure où, d'une part, il n'a pas été entendu avant

l'établissement des rapports de stage des 16 juin, 21 juin et 18 septembre 2006 et où, d'autre part, le rapport de fin de stage du 18 septembre 2006 a été signé par les deux notateurs le même jour, en violation de la procédure interne figurant dans la communication au personnel nº 99/89 ayant pour objet le « Guide de la notation » et dans la décision du Conseil du 19 octobre 1981 fixant les dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut relatif aux rapports périodiques (ci-après les « DGE de l'article 43 »).

80 En second lieu, la violation des droits de la défense résulterait, d'une manière générale, de ce que de nombreux éléments à charge ayant fondé la décision litigieuse n'auraient été portés à la connaissance du requérant que dans le cadre de la réponse de l'AIPN à la réclamation introduite par ce dernier, sept mois après son départ du Conseil. Le requérant aurait été ainsi empêché de faire connaître utilement son point de vue sur les différentes allégations quant à son comportement, en violation du principe du respect des droits de la défense, qui eût exigé un débat contradictoire préalable à l'adoption de l'acte faisant grief. Or, le respect des droits de la défense s'imposait particulièrement avant de prendre une décision de licenciement. Enfin, le comportement de l'administration ne reflèterait en rien le devoir de sollicitude qui s'impose à elle.

81 Le Conseil répond point par point à l'argumentation présentée à l'appui du quatrième moyen.

Appréciation du Tribunal

82 En premier lieu, le grief tiré de la violation par la décision litigieuse des DGE de l'article 43 et des dispositions du « Guide de la notation », publié dans la communication au personnel nº 99/89 du 28 juillet 1989, doit être rejeté. En effet, comme le requérant en convient lui-même dans sa requête, les textes susmentionnés ne sont applicables qu'à la procédure de notation prévue par l'article 43 du statut et non à la procédure d'évaluation du stage décrite à l'article 34 du même statut.

83 En particulier, l'article 2.4 de la décision du Conseil du 19 octobre 1981, qui prévoit que le fonctionnaire a un entretien avec son premier notateur avant l'établissement du rapport de notation, n'est pas applicable lors de l'évaluation d'un fonctionnaire stagiaire.

84 Il en va de même des articles 7 et 8 des DGE de l'article 43, qui prévoient la possibilité pour le fonctionnaire titulaire de demander au deuxième notateur la révision du rapport du premier notateur et d'obtenir un entretien à cette fin. Par conséquent, le requérant n'est pas non plus fondé à soutenir que la signature, le même jour, de son rapport de fin de stage du 18 septembre 2006, par les deux notateurs a méconnu les dispositions des articles susmentionnés.

85 En deuxième lieu, le grief tiré de ce que le bénéfice des garanties procédurales accordées aux fonctionnaires lors de leur notation par les DGE de l'article 43 et le guide de la notation ne pourrait être refusé aux fonctionnaires stagiaires lors de leur évaluation en fin de stage sans violer le principe d'égalité de traitement doit également être écarté.

86 En effet, le principe d'égalité de traitement s'oppose à ce que deux catégories de personnes, dont les situations factuelle et juridique ne présentent pas de différence substantielle, se voient appliquer un traitement différent. Or, ainsi que l'a jugé le Tribunal de première instance (arrêt du 21 février 2006, V/Commission, T-200/03 et T-313/03, RecFP p. I-A-2-15 et II-A-2-57, point 176), les situations juridique et factuelle des fonctionnaires titulaires et des fonctionnaires stagiaires présentent des différences essentielles. En particulier, la situation de fait d'un fonctionnaire stagiaire n'est pas comparable à celle d'un fonctionnaire exerçant ses fonctions depuis des années. De plus, les rapports de notation des fonctionnaires titulaires et le rapport de fin de stage des fonctionnaires stagiaires ont des fonctions distinctes, le rapport de fin de stage étant principalement destiné à évaluer l'aptitude du fonctionnaire stagiaire à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions et à être titularisé, le rapport de notation ayant pour fonction première d'assurer à l'administration une information périodique aussi complète que possible sur les conditions d'accomplissement de son service

par un fonctionnaire (arrêt du Tribunal de première instance du 15 mai 1996, Dimitriadis/Cour des comptes, T-326/94, RecFP p. I-A-217 et II-613, points 83 et 84).

87 En troisième lieu, le requérant invoque la violation du principe du respect des droits de la défense.

88 Ce principe exige que la personne concernée par une procédure ouverte à son encontre soit mise en mesure de faire connaître utilement son point de vue au sujet des éléments qui pourraient être retenus à sa charge dans l'acte à intervenir (arrêt de la Cour du 9 novembre 2006, Commission/De Bry, C-344/05 P, Rec. p. I-10915, point 38). À cet égard, le requérant soutient que de nombreux éléments ayant fondé la décision litigieuse n'auraient été portés à sa connaissance que dans le cadre de la réponse à sa réclamation. Cependant, cette allégation est contredite par les pièces du dossier, en particulier par le rapport de fin de stage du 18 septembre 2006 dans lequel se trouvent déjà exposés tous les éléments d'appréciation retenus par l'AIPN dans la réponse à la réclamation. Il suit de là que l'argument susmentionné manque en fait.

89 En outre, l'article 34, paragraphe 3, premier alinéa, du statut garantit au fonctionnaire stagiaire le droit de formuler par écrit dans un délai de huit jours francs ses observations sur son rapport de fin de stage. Or, il ne ressort pas du dossier et il n'est pas même allégué que, en l'espèce, la procédure de l'article 34 du statut ait été méconnue ni que le requérant ait été empêché de présenter ses observations écrites sur ses deux rapports de fin de stage.

90 Enfin, la circonstance que le requérant n'a pas bénéficié d'un entretien préalablement à l'établissement des deux rapports de fin de stage n'est pas en elle-même constitutive d'une violation des droits de la défense.

91 Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions en annulation de la décision litigieuse doivent être rejetées, ainsi que, par voie de conséquence, les conclusions tendant à ce que le Tribunal indique dans sa décision les effets de l'annulation.

Sur les conclusions indemnitaires

92 Les conclusions indemnitaires du recours visent à obtenir réparation du préjudice causé par la décision litigieuse dont le requérant recherche l'annulation. C'est pourquoi le rejet des conclusions en annulation doit aussi entraîner le rejet des conclusions indemnitaires.

Sur les dépens

93 En vertu de l'article 122 du règlement de procédure, les dispositions dudit règlement relatives aux dépens et frais de justice ne s'appliquent qu'aux affaires introduites devant le Tribunal à compter de l'entrée en vigueur de ce règlement de procédure, à savoir le 1er novembre 2007. Les dispositions du règlement de procédure du Tribunal de première instance pertinentes en la matière continuent à s'appliquer mutatis mutandis aux affaires pendantes devant le Tribunal avant cette date.

94 Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure du Tribunal de première instance, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Toutefois, en vertu de l'article 88 du même règlement, dans les litiges entre les Communautés et leurs agents, les frais exposés par les institutions restent à la charge de celles-ci. Le requérant ayant succombé en son recours, il y a lieu de décider que chaque partie supporte ses propres dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (troisième chambre)

déclare et arrête :

1) Le recours est rejeté.

2) Chaque partie supporte ses propres dépens.

Boruta Kanninen Gervasoni

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 16 avril 2008.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président faisant fonction
I. Boruta