ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(troisième chambre)
8 mai 2008 *

« Fonction publique — Agents temporaires — Incident de procédure — Documents confidentiels — Documents obtenus de manière illicite — Retrait de documents — Recrutement — Vacance d'emploi — Rejet illégal de candidature — Annulation — Recours en indemnité — Perte d'une chance d'être recruté — Évaluation ex æquo et bono »

Dans l'affaire F-6/07,

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

Risto Suvikas, demeurant à Helsinki (Finlande), représenté par Me M.-A. Lucas, avocat,

partie requérante,

contre

Conseil de l'Union européenne, représenté par Mmes M. Arpio Santacruz et I. Šulce, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

* Langue de procédure : le français.

LE TRIBUNAL (troisième chambre),

composé de MM. P. Mahoney (rapporteur), président, H. Kanninen et S. Gervasoni, juges,

greffier : M. S. Boni, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 10 octobre 2007,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 26 janvier 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 31 janvier suivant), M. Suvikas demande notamment, d'une part, l'annulation de la décision du 20 février 2006 par laquelle l'autorité habilitée à conclure les contrats (ci-après l'« AHCC ») du Conseil de l'Union européenne a refusé de l'inscrire sur la liste des meilleurs candidats à l'issue de la procédure de sélection d'agents temporaires Conseil/B/024 et, d'autre part, des dommages et intérêts en réparation des préjudices matériel et moral qu'il prétend avoir subis.

Cadre juridique

2 Le 14 octobre 2005, le Conseil a publié l'avis de vacance Conseil/B/024, visant à pourvoir huit emplois vacants de « Duty Officer — Communicateur » au sein du Centre de situation conjoint de l'Union européenne (SITCEN) (JO C 254 A, p. 1, ci-après l'« avis de vacance »).

3 L'avis de vacance précisait que les candidats retenus se verraient proposer un contrat d'agent temporaire sur la base de l'article 2, sous b), du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes (ci-après le « RAA »), pour une période de quatre ans, et que ledit contrat ne pourrait être renouvelé qu'une seule fois, pour une durée maximale de deux ans.

4 Le point 1 de l'avis de vacance décrivait la nature des fonctions à exercer.

5 Le point 2 de l'avis de vacance énonçait les qualifications générales que devaient remplir les candidats. Il était notamment exigé que ceux-ci offrent « les garanties de moralité requises pour l'exercice de leurs fonctions ».

6 Le point 3 de l'avis de vacance énonçait les qualifications spécifiques requises des candidats. Ceux-ci devaient notamment :

— avoir un niveau d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme, ou un niveau d'enseignement secondaire, général ou professionnel, sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur suivi d'une expérience professionnelle d'une durée minimale de trois ans, en rapport avec la nature des fonctions ;

— avoir au minimum huit ans d'expérience professionnelle dans la police, l'armée, la diplomatie ou un service similaire ;

— avoir une expérience dans le domaine de la gestion de crise ;

— avoir un aperçu général de la politique étrangère et de sécurité ainsi que de la politique de sécurité et de défense de l'Union européenne ;

— être une personne mûre et disposant d'une bonne capacité à évaluer les situations ;

— avoir la capacité de travailler en équipe ainsi que de manière autonome ;

— avoir une connaissance approfondie d'une des langues officielles de l'Union européenne et une connaissance satisfaisante d'une autre de ces langues, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées ; avoir, dans la pratique, compte tenu des domaines d'activité concernés, une très bonne connaissance de l'anglais et une connaissance satisfaisante du français ;

— posséder une bonne maîtrise des technologies de l'information.

7 Le point 4 de l'avis de vacance était ainsi libellé :

« En vue d'aider l'[a]utorité [habilitée à conclure les contrats] dans son choix, il sera constitué un [c]omité consultatif de sélection chargé de dresser une liste des meilleurs candidats. Ce comité examinera en premier lieu les titres et expériences présentés par les candidats et procèdera ensuite à des entretiens. »

8 L'article 6 de l'annexe III du statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après le « statut ») dispose que les travaux d'un jury de concours sont secrets.

9 L'article 2 du RAA dispose :

« Est considéré comme agent temporaire, au sens du présent régime :

[…]

b) l'agent engagé en vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution ;

[…] »

10 Aux termes de l'article 47 du RAA :

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

[…]

b) pour les contrats à durée déterminée :

i) à la date fixée dans le contrat ;

ii) à l'issue du préavis fixé dans le contrat et donnant à l'agent ou à l'institution la faculté de résilier celui-ci avant son échéance. Le préavis ne peut être inférieur à un mois par année de service, avec un minimum d'un mois et un maximum de trois mois. Pour l'agent temporaire dont l'engagement a été renouvelé, le maximum est de six mois. […] »

Faits à l'origine du litige

A — *Organisation de la procédure de sélection*

11 Par décision du 4 novembre 2005, l'AHCC a établi le comité consultatif de sélection prévu par l'avis de vacance. Ledit comité était composé de cinq membres, parmi lesquels M. E., chef de l'unité « Opérations » du SITCEN. Par note accompagnant ladite décision, l'AHCC a demandé aux membres du comité consultatif de sélection de déclarer toute situation de conflit d'intérêts potentiel vis-à-vis d'un candidat.

12 Le 21 décembre 2005, la présidente du comité consultatif de sélection a envoyé à l'AHCC une note sur les conflits d'intérêts potentiels et les mesures à prendre à cet égard. Dans cette note, elle proposait que les membres dudit comité entretenant des relations personnelles avec l'un des candidats demeurent passifs lors de l'entretien avec celui-ci, mais que ceux entretenant de simples relations de travail avec l'un des candidats participent normalement à l'entretien.

13 Par courrier du 10 janvier 2006 adressé à la présidente du comité consultatif de sélection, le directeur général du personnel et de l'administration du secrétariat général du Conseil a marqué son accord avec la solution proposée par celle-ci, à savoir que les membres du comité se trouvant en situation de conflit d'intérêts se limitent à une présence passive pendant les entretiens. Il a ajouté que lesdits membres devraient également s'abstenir de participer à l'évaluation des candidats concernés suite aux entretiens.

14 Du 23 janvier au 27 janvier 2006, le comité consultatif de sélection a fait passer des entretiens à 25 candidats.

15 Sur la base des entretiens, le comité consultatif de sélection a établi une liste élargie, retenant les meilleurs candidats au regard notamment des critères suivants, prévus par l'avis de vacance : expérience professionnelle, connaissances des politiques de l'Union européenne en matière de sécurité et de défense, connaissances informatiques, connaissances linguistiques, capacité à travailler en équipe. Le nom du requérant figurait sur cette liste élargie.

16 Le comité consultatif de sélection a ensuite procédé à une analyse comparative détaillée des mérites des candidats figurant sur la liste élargie, afin d'établir une liste restreinte. Cette analyse a été faite en comparant, d'une part, les compétences et expériences professionnelles des candidats et, d'autre part, la capacité de ces derniers à remplir certaines conditions prévues par l'avis de vacance, à savoir offrir les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions (qualification générale requise au point 2 de l'avis de vacance), et être des personnes mûres et disposant d'une bonne capacité à évaluer les situations (qualification spécifique requise au point 3 de l'avis de vacance). Cette analyse comparée a été faite sur la base des prestations des candidats lors des entretiens. À l'issue de cet examen comparatif, le comité consultatif de sélection n'a pas inscrit le nom du requérant sur liste restreinte.

17 Le 16 février 2006, le comité consultatif de sélection a adressé à l'AHCC son rapport ainsi qu'un projet de liste des lauréats de la sélection.

18 Il est constant que M. E., membre du comité consultatif de sélection et chef de l'unité « Opérations » du SITCEN, a pris l'initiative de demander l'avis des « Duty Managers », supérieurs hiérarchiques des « Duty Officers » au sein du SITCEN, sur la façon dont les différents candidats qui étaient ou avaient été en fonction en tant que « Duty Officer » se seraient acquittés de leurs tâches. Ce fait a été reconnu par le Conseil dans sa décision de rejet de la réclamation, dans son mémoire en défense, et à l'audience. Le requérant avance que cette consultation aurait eu lieu aux alentours du 30 janvier 2006, c'est-à-dire après l'entretien du dernier candidat et avant que le comité consultatif de sélection n'adresse à l'AHCC, le 16 février 2006, son rapport et la liste des meilleurs candidats.

Le Conseil ne donne pas d'indication précise concernant la chronologie des événements.

B — *Candidature du requérant*

19 Le requérant, de nationalité finlandaise, a exercé les fonctions de « Duty Officer » au sein du SITCEN en tant qu'expert national détaché (ci-après « END ») du 1er avril 2003 au 31 décembre 2005. Son détachement en tant qu'END, prévu initialement pour une durée renouvelable de six mois, a été renouvelé à quatre reprises.

20 Par courrier du 10 novembre 2005, le requérant a présenté sa candidature à la sélection d'agents temporaires Conseil/B/024.

21 Le 9 janvier 2006, le requérant a été convoqué à un entretien, lequel s'est déroulé le 26 janvier suivant.

22 Par courrier du 20 février 2006, l'AHCC a communiqué au requérant sa décision de ne pas l'inscrire sur la liste des lauréats de la procédure de sélection Conseil/B/024.

23 Le 20 mars 2006, le requérant a introduit une demande de réexamen, par laquelle il demande au comité consultatif de reconsidérer sa décision.

24 Par courrier du 4 avril 2006, le requérant a complété sa demande de réexamen, en envoyant au Conseil trois documents, qu'il aurait reçus par courrier anonyme, et dont il affirme qu'ils seraient :

— les tableaux de notation des candidats au regard de certaines des qualifications requises par l'avis de vacance, établis par le comité consultatif de sélection après les entretiens ;

— un classement des « Duty Officers » qui étaient ou avaient été en poste au sein du SITCEN, par ordre de préférence de chacun des six « Duty Managers » y exerçant leurs fonctions ;

— un classement des « Duty Officers » élaboré par M. E., chef de l'unité « Opérations » du SITCEN et membre du comité consultatif de sélection, et une compilation faite par celui-ci des classements établis par les « Duty Managers » et lui-même, aboutissant à un classement global, ainsi que des fiches d'appréciation des candidats, établies par M. E.

25 Le 6 avril 2006, le secrétaire général adjoint du Conseil a demandé l'ouverture d'une enquête de sécurité, afin de déterminer comment les documents produits par le requérant étaient parvenus en sa possession. Les conclusions de l'enquête, communiquées au secrétaire général adjoint le 30 mai 2006, établissent que M. X, END exerçant les fonctions de « Duty Officer » au sein du SITCEN et candidat n'ayant pas été retenu à l'issue de la sélection Conseil/B/024, s'est introduit dans le bureau de M. E. en son absence, a photocopié sans autorisation les documents qui se trouvaient sur la table de travail de celui-ci, puis les a envoyés au requérant.

26 Le 18 mai 2006, le Conseil a informé le requérant que sa demande serait considérée comme une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut.

27 Par courrier électronique du 20 juillet 2006, le conseiller juridique du Conseil a informé le requérant que l'AHCC ne serait probablement pas en mesure de répondre à sa réclamation pour le 24 juillet suivant, mais qu'elle adopterait sa décision avant le 8 septembre 2006, ce qui ferait courir un nouveau délai de recours.

28 Par décision du 16 octobre 2006, communiquée au requérant le même jour, l'AHCC a rejeté la réclamation de celui-ci.

Procédure et conclusions des parties

29 En annexes A 14 à A 16 de sa requête, le requérant produit les trois séries de documents qu'il avait joints à son courrier du 4 avril 2006.

30 Par acte séparé parvenu au greffe du Tribunal le 11 mai 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 16 mai suivant), le Conseil a soulevé une exception au titre de l'article 114, paragraphe 1, du règlement de procédure du Tribunal de première instance des Communautés européennes, applicable mutatis mutandis au Tribunal, en vertu de l'article 3, paragraphe 4, de la décision 2004/752/CE, Euratom du Conseil, du 2 novembre 2004, instituant le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (JO L 333, p. 7), jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de procédure de ce dernier. Par cet acte, le Conseil demande au Tribunal que les annexes A 14 à A 16 de la requête soient retirées du dossier.

31 Le Conseil a fait parvenir au greffe du Tribunal son mémoire en défense le 16 mai 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 24 mai suivant).

32 Par acte parvenu au greffe du Tribunal le 11 juin 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 15 juin suivant), le requérant a fait valoir ses observations quant à la demande de retrait de documents présentée par le Conseil.

33 Par ordonnance du 6 juillet 2007, le Tribunal a joint au fond la demande du Conseil de statuer sur un incident.

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

— annuler la décision du comité consultatif de sélection de ne pas l'inscrire sur la liste des meilleurs candidats à l'issue de la procédure de sélection Conseil/B/024 ;

— annuler la liste des meilleurs candidats ainsi que les décisions du Conseil de recruter aux postes à pourvoir les candidats qui y étaient inscrits et celle de ne pas le recruter ;

— condamner le Conseil à lui payer, en réparation de son préjudice de carrière, la différence, sur une durée de six ans, entre la rémunération qu'il aurait acquise s'il avait été recruté et celle acquise à un autre titre, et 25 000 euros pour son préjudice moral ;

— condamner le Conseil aux dépens.

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

— rejeter le recours en annulation comme non fondé ;

— rejeter le recours en indemnité comme manifestement prématuré, à titre subsidiaire, comme irrecevable et, en tout état de cause, comme non fondé ;

— retirer du dossier les annexes A 14 à A 16 de la requête ;

— condamner le requérant aux dépens.

36 Par télécopie parvenue au greffe du Tribunal le 25 octobre 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 29 octobre suivant), le requérant a demandé au Tribunal d'adopter une mesure d'organisation de la procédure consistant à l'autoriser à établir et préciser l'étendue du préjudice de carrière dont il demande l'indemnisation.

37 Le Conseil, qui a fait valoir ses observations par télécopie parvenue au greffe du Tribunal le 16 novembre 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 22 novembre suivant), considère ladite demande comme irrecevable.

38 Le juge rapporteur a déféré la question au Tribunal, sur le fondement de l'article 56 du règlement de procédure, en raison de l'importance de la mesure envisagée pour la solution du litige.

39 Par décision communiquée aux parties par courrier du 7 décembre 2007, le Tribunal a décidé de ne pas adopter la mesure d'organisation de la procédure proposée par le requérant.

En droit

A — *Sur l'incident de procédure*

1. *Arguments des parties*

40 Au soutien de sa demande tendant au retrait du dossier des annexes A 14 à A 16 de la requête, le Conseil fait valoir que les documents en cause auraient été obtenus de façon illégale. En effet, il n'aurait jamais autorisé l'accès du requérant auxdits documents, ni leur production en justice. L'enquête de sécurité qu'il a demandée aurait établi que ces documents auraient été soustraits de façon illicite par M. X, candidat n'ayant pas été inscrit sur la liste restreinte à l'issue de la procédure de sélection Conseil/B/024. M. X aurait pénétré dans le bureau de M. E. en son absence, aurait photocopié sans autorisation les documents qui étaient sur la table de celui-ci, puis les aurait envoyés au requérant.

41 Le Conseil estime, en outre, que lesdits documents seraient couverts par le secret des travaux du comité consultatif de sélection.

42 Le requérant soutient, en premier lieu, que la demande du Conseil serait irrecevable, celui-ci ayant engagé le débat au fond par son mémoire en défense du 16 mai 2007.

43 Le requérant estime, en second lieu, que la demande du Conseil ne serait pas fondée.

44 En effet, premièrement, la demande du Conseil n'aurait plus d'objet, dans la mesure où certains faits dévoilés par les documents en cause, et notamment la consultation des « Duty Managers » par M. E., auraient été reconnus par l'institution. En outre, le Conseil aurait lui-même levé le voile sur la

confidentialité des documents dont il demande le retrait, puisqu'il aurait versé au dossier, en annexe à son mémoire en défense, une attestation de la présidente du comité consultatif de sélection quant au déroulement de la procédure. Le requérant s'appuie sur l'arrêt du Tribunal de première instance du 5 avril 2005, Christensen/Commission (T-336/02, RecFP p. I-A-75 et II-341, point 23), dans lequel ledit Tribunal n'a pas fait droit à la demande de la requérante tendant au retrait de documents confidentiels, dans la mesure où, notamment, l'institution défenderesse, afin de dissiper tout doute sur le déroulement régulier des travaux du comité de sélection, avait elle-même versé au dossier, en annexe à son mémoire en défense, deux tableaux d'évaluation de l'ensemble des candidats établis respectivement par les deux coprésidents du comité consultatif de sélection.

45 Deuxièmement, les documents litigieux n'auraient pas été « soustraits de façon illicite », ainsi que le soutiendrait à tort le Conseil. En effet, M. X aurait simplement photocopié lesdits documents, qui se trouvaient sur le bureau de M. E. Le comportement de M. X ne constituerait pas un vol au sens du code pénal belge. Ainsi, le requérant aurait pu raisonnablement considérer que le comportement de M. X était licite. En outre, M. X lui aurait envoyé lesdits documents de sa propre initiative.

46 Troisièmement, le secret des travaux du jury aurait pour finalité de protéger l'indépendance des jurys de concours et des comités de sélection, et non de couvrir les irrégularités d'une procédure de sélection. En l'espèce, dans la mesure où les documents litigieux révèleraient des irrégularités, il serait justifié qu'ils ne soient pas retirés du dossier.

2. *Appréciation du Tribunal*

a) Sur la recevabilité de la demande de retrait de certaines annexes de la requête du dossier de l'affaire

47 En vertu de l'article 78 du règlement de procédure, adopté le 25 juillet 2007 (JO L 225, p. 1) et entré en vigueur le 1er novembre 2007, si une partie demande que le Tribunal statue sur un incident, sans engager le débat au fond, elle présente sa demande par acte séparé. Le Tribunal statue sur la demande par voie d'ordonnance motivée ou la joint au fond.

48 Selon une jurisprudence constante, les règles de procédure sont généralement censées s'appliquer à tous les litiges pendants au moment où elles entrent en vigueur (voir arrêt de la Cour du 12 novembre 1981, Meridionale Industria Salumi e.a., 212/80 à 217/80, Rec. p. 2735, point 9 ; arrêts du Tribunal de première instance du 19 février 1998, Eyckeler & Malt/Commission, T-42/96, Rec. p. II-401, point 55, et du 12 septembre 2007, González y Díez/Commission, T-25/04, Rec. p. II-3121, point 58). Néanmoins, il est de jurisprudence bien établie que la recevabilité d'un recours s'apprécie au moment de son introduction (arrêt de la Cour du 27 novembre 1984, Bensider e.a./Commission, 50/84, Rec. p. 3991, point 8 ; ordonnance du président du Tribunal de première instance du 8 octobre 2001, Stauner e.a./Parlement et Commission, T-236/00 R II, Rec. p. II-2943, point 49).

49 Il résulte de ces considérations que si la règle énoncée à l'article 78 du règlement de procédure, selon laquelle le Tribunal peut statuer sur la demande par voie d'ordonnance motivée ou la joindre au fond, est une règle de procédure qui s'applique dès la date de son entrée en vigueur à tous les litiges pendants devant le Tribunal, il n'en va pas de même des règles sur la base desquelles le Tribunal peut, en application de cet article, statuer sur la recevabilité de l'incident. En effet, ces dernières règles, dans la mesure où elles déterminent la recevabilité de la demande de statuer sur l'incident, sont nécessairement celles qui étaient applicables à la date d'introduction de ladite demande.

50 Dans le présent litige, à la date à laquelle la demande de statuer sur un incident a été présentée, le 11 mai 2007, les règles qui fixent les conditions de recevabilité de l'incident applicables étaient celles auxquelles renvoyait l'article 114 du règlement de procédure du Tribunal de première instance, applicable mutatis mutandis au Tribunal. En effet, ledit article 114 est la disposition qui, dans le règlement de procédure du Tribunal de première instance, correspond à l'article 78 du règlement de procédure.

51 Par conséquent, il y a lieu d'appliquer, d'une part, la règle de procédure visée par l'article 78 du règlement de procédure, et, d'autre part, les règles de recevabilité auxquelles renvoyait l'article 114 du règlement de procédure du Tribunal de première instance.

52 L'article 114, paragraphe 1, premier alinéa, du règlement de procédure du Tribunal de première instance énonce que si une partie demande que le Tribunal statue sur l'irrecevabilité, l'incompétence ou sur un incident, sans engager le débat au fond, elle présente sa demande par acte séparé.

53 L'interprétation, faite par le requérant, selon laquelle cette disposition interdirait à la partie qui a engagé le débat au fond en déposant son mémoire en défense, de présenter une demande de statuer sur un incident, doit être rejetée.

54 En effet, si une telle interprétation était retenue, le requérant n'aurait jamais la possibilité de présenter de demande tendant à ce qu'il soit statué sur un incident, celui-ci ayant déjà engagé le débat au fond par sa requête, et la partie défenderesse ne pourrait plus formuler une telle demande après le dépôt du mémoire en défense, et notamment au stade de la réplique ou de la duplique. Or, un incident de procédure, qui doit être distingué d'une exception d'irrecevabilité du recours, est susceptible de survenir à tout stade de la procédure. Dès lors, une demande tendant à ce qu'il soit statué sur un incident doit pouvoir être formulée à tout stade de celle-ci.

55 Enfin, la circonstance que le Conseil a reconnu, notamment dans son mémoire en défense, certains faits révélés par les documents dont le retrait du dossier a été demandé, n'est pas de nature à rendre sans objet la demande tendant au retrait de ces documents. En effet, le contenu desdits documents ne se limite pas à ces faits, et le Conseil a un intérêt légitime, en qualité de partie défenderesse, à demander que ces pièces, en raison de leur nature, en ce qu'elles contiennent des appréciations comparatives sur des candidats à une procédure de sélection, et en raison des conditions de leur obtention par le requérant, ne soient pas utilisées à son encontre.

56 La demande du Conseil est donc recevable et conserve un objet, en dépit du mémoire en défense présenté ultérieurement par l'institution.

b) Sur le bien-fondé de la demande de retrait de certaines annexes de la requête du dossier de l'affaire

57 Selon une jurisprudence bien établie, le principe du secret des travaux des jurys de concours est justifié par des considérations impératives d'intérêt public. En effet, ce principe a été institué en vue de garantir l'indépendance des jurys de concours et l'objectivité de leurs travaux, en les mettant à l'abri de toutes ingérences et pressions extérieures, qu'elles proviennent de l'administration communautaire elle-même, des candidats intéressés ou de tiers (arrêt du Tribunal de première instance du 7 février 2001, Bonaiti Brighina/Commission, T-118/99, RecFP p. I-A-25 et II-97, point 46).

58 Il convient d'ajouter que le principe du secret des travaux des jurys de concours vise également à protéger les intérêts légitimes des candidats à ce que des appréciations concernant leurs compétences et leurs qualités ne soient pas rendues publiques.

59 En l'espèce, l'annexe A 14 est un tableau de notation des candidats convoqués aux entretiens, qui a été établi par le comité consultatif de sélection.

60 Or, les appréciations de nature comparative d'un comité de sélection ou de certains de ses membres sont couvertes par le secret entourant les travaux du jury, lequel s'oppose à la divulgation des attitudes prises par les membres des jurys et à la révélation d'éléments ayant trait à des appréciations de caractère personnel ou comparatif concernant les candidats, émises par le jury (arrêt Christensen/Commission, précité, point 24).

61 L'annexe A 14, qui reprend un document essentiel aux travaux du comité consultatif de sélection, est donc couverte par le secret des travaux dudit comité. Indépendamment de la manière dont le tableau figurant dans cette annexe a été obtenu, le degré de confidentialité qui s'attache à un tel document interdit en l'espèce sa production devant le Tribunal.

62 L'annexe A 15 rassemble les différents documents qui ont été envoyés par les « Duty Managers » à M. E., à la suite de la demande qu'il leur avait adressée de lui fournir une évaluation des prestations des candidats qui étaient ou avaient été en poste en tant que « Duty Officer » au sein du SITCEN. L'annexe A 16 contient des appréciations personnelles de M. E. sur les prestations desdits candidats, et une compilation faite par celui-ci des classements établis par les « Duty Managers » et lui-même, aboutissant à un classement global.

63 Les annexes A 15 et A 16 reprennent donc des documents personnels élaborés ou obtenus par M. E. de sa propre initiative. Ils fournissent des appréciations détaillées et personnalisées ainsi que des classements relatifs aux candidats qui étaient ou avaient été en poste en tant que « Duty Officer ».

64 Établis en marge de la procédure de sélection, les documents figurant aux annexes A 15 et A 16 ne font pas, à proprement parler, partie des travaux du comité consultatif de sélection dans son ensemble, mais, comme le souligne lui-même le Conseil, sont le produit de l'initiative personnelle d'un des membres du comité. Par conséquent, si les appréciations de nature comparative d'un membre d'un comité de sélection, figurant par exemple sous forme de tableaux d'évaluation, sont en principe couvertes par le secret entourant les travaux dudit comité (arrêt Christensen/Commission, précité, point 24), les documents figurant aux annexes A 15 et A 16 ne bénéficient pas nécessairement du même degré de confidentialité que celui qui s'attache aux appréciations comparatives du comité consultatif de sélection, telles que contenues dans le tableau figurant à l'annexe A 14.

65 Dans ce contexte particulier, la licéité ou l'illicéité de l'obtention des annexes A 15 et A 16 est également un élément à prendre en considération (voir, en ce sens, arrêt Christensen/Commission, précité, points 23 et 26).

66 À cet égard, il ressort du rapport concluant l'enquête de sécurité produit par le Conseil que M. X s'est introduit dans le bureau de M. E. en son absence, a photocopié sans autorisation les documents qui étaient sur la table de travail de celui-ci, puis les a envoyés au requérant.

67 Même s'il est vrai que le requérant a simplement reçu lesdits documents par courrier, sans avoir pris aucune part aux agissements de M. X, et même si l'on accepte l'argument du requérant selon lequel le comportement de M. X ne constituait pas un vol au sens du code pénal belge, il aurait dû être évident pour toute personne raisonnable placée dans la situation d'END de M. X ou du requérant, que pénétrer dans le bureau de M. E., chef de l'unité « Opérations » du SITCEN, en son absence, y lire les documents confidentiels qui étaient sur sa table de travail, les photocopier et les transmettre sans autorisation à une autre personne, ne constituait pas une conduite professionnelle acceptable. Or, à la date du dépôt de la requête et de ses annexes, le requérant connaissait la manière dont M. X avait obtenu les documents en question, une telle connaissance remontant au plus tard à une conversation téléphonique avec M. X du 8 juin 2006. Ainsi,

l'argument selon lequel l'agissement de M. X pouvait être raisonnablement considéré comme licite par le requérant doit être rejeté.

68 S'agissant de l'argument du requérant selon lequel le retrait des documents litigieux ne serait pas justifié, dans la mesure où ceux-ci révèleraient une irrégularité commise lors de la procédure de sélection, il convient de constater, d'une part, que l'annexe A 14 n'est nullement pertinente pour apprécier l'existence de l'irrégularité alléguée. D'autre part, le Conseil a explicitement reconnu le fait, qui ressort des annexes A 15 et A 16, que M. E. avait consulté les « Duty Managers » sur la façon dont les candidats qui exerçaient ou avaient exercé les fonctions de « Duty Officer » se seraient acquittés de leurs tâches. Les faits invoqués par le requérant au soutien de son argumentation selon laquelle la procédure de sélection serait entachée d'irrégularité ayant été reconnus par le Conseil, les annexes A 15 et A 16 ne sont pas nécessaires au Tribunal pour examiner la régularité de ladite procédure.

69 Quant à l'argument du requérant selon lequel le Conseil aurait lui-même levé la confidentialité des documents dont il demande le retrait, il convient de constater que le document produit par le Conseil en annexe B 5 de son mémoire en défense, élaboré par la présidente du comité consultatif de sélection, ne contient pas de données relatives à l'appréciation comparative des candidats en lice, mais se limite à donner une description générale de la façon dont s'est déroulée la procédure de sélection. À cet égard, les faits de la présente espèce diffèrent de ceux ayant donné lieu à l'arrêt Christensen/Commission, précité, sur lequel se fonde le requérant. Ainsi, l'arrêt Christensen/Commission, précité, n'est-il pas transposable de manière directe aux faits de l'espèce.

70 Il est vrai que, dans le document produit par le Conseil, la présidente du comité consultatif de sélection indique à quel stade de la procédure le requérant a été éliminé, explique quels ont été les critères d'évaluation appliqués et, par conséquent, les raisons de l'exclusion du requérant à ce stade. Certes, ceci constitue une information personnalisée, mais celle-ci est relative au seul cas du requérant. Le Tribunal prend acte de l'information ainsi reconnue par le Conseil en ce qui concerne le traitement de la candidature du requérant durant la procédure de sélection. Toutefois, dans la mesure où les documents litigieux produits par le requérant aux annexes A 14 à A 16 de la requête contiennent des

appréciations comparatives détaillées relatives aux différents candidats, il ne peut être considéré, ainsi que le soutient l'intéressé, que le Conseil a, en produisant la description du déroulement de la procédure de sélection susmentionnée, levé la confidentialité des documents dont il demande le retrait.

71 Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, il convient de faire droit à la demande du Conseil tendant au retrait du dossier des annexes A 14 à A 16 de la requête.

B — *Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision du comité consultatif de sélection de ne pas inscrire le requérant sur la liste des meilleurs candidats*

72 Il ressort du point 4 de l'avis de vacance que le comité consultatif de sélection a été instauré en vue d'aider l'AHCC dans son choix. La décision du comité consultatif de sélection établissant la liste des meilleurs candidats constitue donc un acte préparatoire à la décision finale de l'AHCC.

73 Or, selon une jurisprudence constante, les actes préparatoires ne peuvent pas faire l'objet d'un recours en annulation autonome, mais leur légalité peut toujours être contestée dans le cadre du recours dirigé contre la décision définitive prise au terme de la procédure (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de première instance du 16 décembre 1993, Moat/Commission, T-58/92, Rec. p. II-1443, point 36, et du 9 février 1994, Latham/Commission, T-3/92, RecFP p. I-A-23 et II-83, point 20).

74 Il suit de là que les conclusions tendant à l'annulation de la décision du comité consultatif de sélection de ne pas inscrire le requérant sur la liste des meilleurs candidats sont irrecevables.

C — *Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision de l'AHCC de ne pas recruter le requérant*

75 Il convient d'interpréter les conclusions tendant à l'annulation de la décision de l'AHCC de ne pas recruter le requérant comme dirigées à l'encontre de la décision de l'AHCC de ne pas inscrire le nom de l'intéressé sur la liste des meilleurs candidats. En effet, la décision de ne pas recruter le requérant est une décision distincte de la décision de l'AHCC de ne pas inscrire le nom de celui-ci sur la liste des meilleurs candidats, qui intervient nécessairement postérieurement à cette dernière.

76 Le requérant invoque trois moyens à l'appui de son recours. Le premier moyen est tiré d'une violation du point 4 de l'avis de vacance, ainsi que des principes d'objectivité, de transparence et d'égalité de traitement. Le deuxième moyen est tiré d'une violation des droits de la défense. Le troisième moyen est tiré d'une violation de l'objectif impérativement assigné au recrutement par les articles 9 et 12, paragraphe 1, du RAA, ainsi que des principes d'impartialité, d'objectivité et d'égalité de traitement des candidats.

77 Les premier et deuxième moyens, qui se fondent sur les mêmes faits, peuvent être examinés ensemble.

1. *Arguments des parties*

78 Dans les deux premiers moyens, le requérant fait valoir que le comité consultatif de sélection était tenu d'établir la liste des meilleurs candidats sur la seule base des modalités de sélection prévues par le point 4 de l'avis de vacance, à savoir une évaluation des titres et expériences des candidats, suivie d'entretiens. Ainsi, au vu de l'avis de vacance, la procédure de sélection aurait dû comporter trois étapes : premièrement, l'évaluation des titres des candidats, en vue de sélectionner les candidats à convoquer à un entretien ; deuxièmement, les entretiens, en vue d'établir une liste de candidats proposés à l'AHCC ; troisièmement, le choix de l'AHCC.

79 Or, en l'espèce, la procédure de sélection aurait comporté quatre étapes : à la suite des entretiens, une liste élargie aurait été arrêtée par le comité consultatif de sélection. Après l'établissement de cette liste élargie, le comité consultatif de sélection aurait établi une liste restreinte, en violation du point 4 de l'avis de vacance, lequel ne prévoyait l'établissement que d'une seule liste des meilleurs candidats, sur la base des entretiens.

80 En outre, selon le requérant, la liste restreinte aurait été établie sur la base d'une consultation illégale des « Duty Managers ». M. E., chef de l'unité « Opérations » du SITCEN et également membre du comité consultatif de sélection, aurait consulté les « Duty Managers » sur la façon dont les candidats qui avaient déjà exercé les fonctions de « Duty Officer » en tant qu'END se seraient acquittés de leurs tâches, en sollicitant de chacun des « Duty Managers » un classement par ordre de préférence des candidats de cette catégorie. Les « Duty Managers » lui auraient chacun adressé un tel classement. M. E. y aurait ajouté le sien, avant d'établir un classement global selon une méthode numérique.

81 Le requérant fait valoir que cette consultation des « Duty Managers » aurait violé le point 4 de l'avis de vacance, les principes d'objectivité, de transparence et d'égalité de traitement, ainsi que ses droits de la défense. Il précise que ce serait au Conseil d'établir que l'irrégularité qui aurait manifestement eu lieu n'a pas affecté le résultat de la procédure de sélection.

82 Le Conseil considère qu'il était loisible au comité consultatif de sélection d'établir, à la suite des entretiens qu'il avait eu avec les candidats, une liste élargie au regard de certains critères de l'avis de vacance, puis, à la suite d'un examen comparatif détaillé des prestations des candidats lors des entretiens, d'établir une liste restreinte au regard d'autres critères figurant dans l'avis de vacance. Selon les explications données par la présidente du comité consultatif de sélection, ledit comité aurait établi la liste restreinte en comparant, d'une part, les compétences et expériences professionnelles des candidats et, d'autre part, la capacité de ces derniers à remplir certaines conditions prévues par l'avis de vacance, à savoir offrir les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions (qualification générale requise au point 2 de l'avis de vacance), et être

des personnes mûres et disposant d'une bonne capacité à évaluer les situations (qualification spécifique requise au point 3 de l'avis de vacance).

83 Le Conseil conteste que la liste restreinte ait été établie sur la base de la consultation des « Duty Managers ». Ladite consultation aurait été une initiative personnelle de M. E., et le comité consultatif de sélection en tant que tel n'y aurait pas participé. Les résultats de ladite consultation n'auraient donc pas eu de conséquence sur l'établissement de la liste restreinte des candidats. La légalité de la procédure de sélection ne pourrait être appréciée qu'au regard des actions du comité consultatif de sélection dans son ensemble et non sur la base des actions de l'un de ses membres.

84 Aucune violation des règles qui présidaient aux travaux du comité consultatif de sélection ne serait donc à relever.

85 Le requérant réfute la thèse du Conseil selon laquelle la consultation des « Duty Managers » aurait été le résultat de la seule initiative de M. E., et non de celle du comité consultatif de sélection, lequel n'aurait pas été informé des classements résultant de cette consultation, et dont les travaux, dès lors, n'auraient en rien été affectés par ceux-ci. Selon le requérant, la thèse du Conseil serait totalement invraisemblable, compte tenu de la qualité de membre du comité consultatif de sélection de M. E.

2. *Appréciation du Tribunal*

a) Sur l'établissement d'une liste élargie puis d'une liste restreinte

86 Selon une jurisprudence constante, l'AHCC dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans la comparaison des mérites des candidats. L'exercice de ce large pouvoir d'appréciation suppose, à tout le moins, le respect le plus complet de toutes les réglementations pertinentes, c'est-à-dire non seulement de l'avis de recrutement, mais également d'éventuelles règles de procédure dont

l'autorité se serait dotée pour l'exercice de son pouvoir d'appréciation. L'avis de recrutement constitue un cadre légal que l'AHCC s'impose à elle-même et qu'elle doit respecter rigoureusement (arrêt du Tribunal de première instance du 18 septembre 2003, Pappas/Comité des régions, T-73/01, RecFP p. I-A-207 et II-1011, points 52 et 53).

87 Le large pouvoir d'appréciation dont dispose l'AHCC concerne tant le choix des modalités d'organisation de la procédure de sélection que la conduite de celle-ci (arrêt du Tribunal de première instance du 23 janvier 2003, Hectors/Parlement, T-181/01, RecFP p. I-A-19 et II-103, point 94).

88 Le comité consultatif de sélection établi par l'AHCC disposait donc d'une certaine marge d'appréciation pour l'organisation de ses travaux, à condition toutefois qu'il reste dans le cadre fixé par l'avis de vacance.

89 Or, rien n'empêche un comité de sélection de procéder par étapes, en éliminant les candidats de manière progressive, sur la base de critères fixés dans l'avis de vacance. Ainsi, en l'espèce, il était loisible au comité consultatif de sélection d'éliminer un premier groupe de candidats sur la base des qualifications figurant dans leur acte de candidature, afin d'établir une liste de candidats à convoquer aux entretiens, puis de réduire cette liste après les entretiens sur la base des prestations des candidats au regard de certaines compétences ou qualifications énoncées par l'avis de vacance, et enfin d'établir une liste restreinte à la lumière des prestations des candidats lors des entretiens au regard d'autres critères, relatifs à la personnalité des intéressés, critères également prévus par l'avis de vacance.

90 Ainsi, le simple fait que le comité consultatif de sélection ait examiné les performances des candidats lors des entretiens au regard des critères fixés par l'avis de vacance en deux étapes successives n'est pas susceptible en soi de vicier la procédure de sélection.

91 Dès lors, l'argument du requérant selon lequel le comité consultatif de sélection aurait organisé une phase de sélection non prévue par l'avis de vacance doit être rejeté.

b) Sur la consultation des « Duty Managers »

92 En l'espèce, le point 4 de l'avis de vacance, qui constitue le cadre légal que l'AHCC s'était imposé à elle-même et qu'elle devait respecter rigoureusement, prévoit que le comité consultatif de sélection devait établir la liste des meilleurs candidats sur la base d'une évaluation des titres et expériences des candidats, suivie d'entretiens.

93 En outre, dans le cadre d'un concours, le jury est appelé à apprécier des éléments connus des candidats, qu'il s'agisse des titres qu'ils ont produits, des épreuves qu'ils ont effectuées ou des rapports de notation qu'ils ont pu connaître et commenter. Cela constitue une garantie de la régularité de la procédure de concours et une protection contre tout arbitraire, en ce que les candidats connaissent tous les éléments sur lesquels le jury a porté son appréciation et sont dès lors bien placés pour contester celle-ci, s'ils estiment qu'elle n'est pas correcte. En revanche, dans la mesure où le jury se fonde, au moins en partie, sur des éléments tels que les renseignements et les opinions des supérieurs hiérarchiques, qui sont soustraits à la connaissance des candidats intéressés, aucune défense n'est accordée à ceux-ci contre des affirmations provenant d'un tiers qui, si elles peuvent être parfaitement correctes, pourraient aussi bien être inexactes pour une raison quelconque. L'impossibilité pour les candidats de prendre position sur les avis exprimés à leur sujet par leurs supérieurs hiérarchiques et pris en compte par le jury constitue une violation d'un principe régissant la procédure de concours, justifiant l'annulation des décisions de non-admission prises à leur égard (arrêts de la Cour du 11 mars 1986, Sorani e.a./Commission, 293/84, Rec. p. 967, points 17 à 20, et Adams e.a./Commission, 294/84, Rec. p. 977, points 22 à 25).

94 À l'instar d'un jury de concours, et pour les mêmes raisons, un comité consultatif de sélection établi par l'AHCC ne saurait fonder son appréciation, même en partie, sur des éléments tels que les renseignements et les opinions des supérieurs hiérarchiques, qui sont soustraits à la connaissance des candidats intéressés, et sur lesquels ceux-ci n'ont pas pu prendre position.

95 Or, il est constant entre les parties que le chef de l'unité « Opérations » du SITCEN, membre du comité consultatif de sélection, a pris l'initiative de demander l'avis des « Duty Managers » sur la façon dont les différents candidats qui exerçaient ou avaient exercé les fonctions de « Duty Officer » se seraient acquittés de leurs tâches. Cette consultation a consisté à rassembler les opinions des supérieurs hiérarchiques desdits candidats, sans que ceux-ci en soient informés et soient mis en mesure de formuler d'éventuelles observations quant à ces opinions.

96 La consultation par M. E. des « Duty Managers » a donc à la fois méconnu les dispositions de l'avis de vacance et le principe selon lequel un jury ou un comité de sélection ne saurait fonder son appréciation sur des éléments tels que les renseignements et les opinions des supérieurs hiérarchiques, qui sont soustraits à la connaissance des candidats intéressés. Cette consultation a donc violé les règles qui présidaient aux travaux du comité consultatif de sélection.

97 Cette constatation ne saurait être infirmée par le fait, fût-il exact, que M. E. aurait agi en son nom personnel et non au nom du comité consultatif de sélection. En effet, la consultation des « Duty Managers » est susceptible d'avoir influencé au moins la propre appréciation de M. E. et, de ce fait, le résultat de la sélection dans son ensemble. En outre, une telle consultation est de nature à susciter chez un observateur objectif des doutes légitimes quant à la possibilité d'une influence sur les autres membres du comité consultatif de sélection, d'autant plus que M. E., en tant que chef de l'unité « Opérations » du SITCEN, était sans doute un membre particulièrement écouté au sein du comité. Ainsi, contrairement à ce que soutient le Conseil, un tel comportement de la part d'un seul des membres du comité consultatif de sélection est susceptible d'entacher d'illégalité les

actions dudit comité dans son ensemble. D'ailleurs, on peut se demander dans quel but la consultation des « Duty Managers » par M. E. aurait été effectuée, si ce n'était pour être prise en compte d'une quelconque manière dans les travaux du comité consultatif de sélection.

98 Le Tribunal ayant constaté une violation des règles qui encadraient les travaux du comité consultatif de sélection, il convient de déterminer quel est l'impact de ladite violation sur la décision finale de l'AHCC de ne pas recruter le requérant.

99 Selon le Conseil, une éventuelle irrégularité de la procédure n'entacherait pas d'illégalité la décision de l'AHCC de ne pas recruter le requérant, puisque cette dernière n'était pas liée par la liste des meilleurs candidats établie par le comité consultatif de sélection.

100 Il est vrai qu'il résulte du point 4 de l'avis de vacance, qui établit un comité de sélection à caractère consultatif, que l'AHCC n'était pas liée par la liste des meilleurs candidats établie par ledit comité.

101 Toutefois, il y a lieu de rappeler que l'exercice du large pouvoir d'appréciation de l'AHCC suppose, à tout le moins, le respect le plus complet de toutes les réglementations pertinentes, c'est-à-dire non seulement de l'avis de recrutement, mais également d'éventuelles règles de procédure dont l'autorité se serait dotée pour l'exercice de son pouvoir d'appréciation (arrêt Pappas/Comité des régions, précité, point 53).

102 Ainsi, s'il est vrai que lorsque la procédure suivie par un comité de sélection est exempte d'irrégularité, l'AHCC n'est pas liée par la liste des meilleurs candidats établie par ledit comité, il y a cependant lieu de constater que le fait que l'AHCC dispose d'une large marge d'appréciation ne saurait avoir pour conséquence de couvrir une illégalité commise lors de la procédure préparatoire à la décision de l'AHCC.

103 Dès lors, l'AHCC, en adoptant sa propre décision à l'issue d'une procédure préparatoire illégale, entache sa propre décision d'illégalité, si elle omet de prendre des mesures de nature à remédier à l'illégalité constatée lors de ladite procédure préparatoire.

104 En l'espèce, bien qu'il ne puisse pas être considéré comme certain ni même probable que, en l'absence de l'irrégularité constatée, le nom du requérant, qui figurait sur la liste élargie, aurait figuré sur la liste restreinte, il ne peut pas être exclu que l'irrégularité en cause ait eu une influence sur la non-inscription du nom de l'intéressé sur la liste restreinte.

105 Ainsi, en entérinant, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, la proposition du comité consultatif de sélection de ne pas inscrire le nom du requérant sur la liste des meilleurs candidats, alors que cette proposition avait été adoptée à l'issue d'une procédure viciée par une violation des règles qui présidaient aux travaux dudit comité, l'AHCC a adopté une décision entachée d'illégalité.

106 Dès lors, la décision de l'AHCC de ne pas inscrire le nom du requérant sur la liste des meilleurs candidats doit être annulée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner le troisième moyen.

D — *Sur les conclusions tendant à l'annulation de la liste des meilleurs candidats établie par l'AHCC, et des décisions du Conseil de recruter aux postes à pourvoir les candidats qui y étaient inscrits*

1. *Arguments des parties*

107 Le requérant conclut à l'annulation de la liste des meilleurs candidats établie par l'AHCC et des décisions du Conseil de recruter aux postes à pourvoir les candidats qui y étaient inscrits.

108 Le Conseil objecte que cette demande violerait les principes de proportionnalité et de confiance légitime.

2. *Appréciation du Tribunal*

109 L'annulation de la décision de l'AHCC de ne pas inscrire le nom du requérant sur la liste des meilleurs candidats devrait normalement entraîner par voie de conséquence l'annulation des décisions visées au point 107.

110 Toutefois, les principes de proportionnalité et de protection de la confiance légitime imposent de concilier l'intérêt de la partie requérante, victime de l'illégalité, à être rétablie dans son droit et les intérêts des tiers, dont la situation juridique a pu faire naître, en leur faveur, une confiance légitime. Diverses décisions telles que l'inscription d'un lauréat de concours sur une liste de réserve, la promotion d'un fonctionnaire ou encore la nomination d'un fonctionnaire à un emploi à pourvoir, peuvent être considérées comme créant une situation juridique en la légalité de laquelle l'intéressé peut légitimement avoir confiance (voir, en ce sens, arrêt de la Cour du 5 juin 1980, Oberthür/Commission, 24/79, Rec. p. 1743, point 13).

111 En l'espèce, l'annulation par voie de conséquence de la liste restreinte, ainsi que des décisions de recruter aux postes à pourvoir les candidats qui y étaient inscrits, constituerait une sanction excessive de l'illégalité commise par le Conseil. Il serait en effet contraire aux principes de proportionnalité et de protection de la confiance légitime, comme à l'intérêt du service, de priver les candidats retenus, devenus agents temporaires, du bénéfice de leur nomination.

112 En conséquence, les conclusions tendant à l'annulation de la liste établie par l'AHCC, ainsi que des décisions de recruter les candidats qui y étaient inscrits, doivent être rejetées.

E — *Sur la demande indemnitaire*

1. *Sur le préjudice matériel*

a) Arguments des parties

113 Dans sa requête, le requérant estime que les illégalités qui auraient été commises dans le cadre de la procédure de sélection lui auraient causé un grave préjudice matériel, qui consisterait en la perte d'une chance d'engagement en tant qu'agent temporaire à l'un des postes à pourvoir, indépendamment de toute réorganisation de la sélection, laquelle ne serait qu'hypothétique. Cette chance d'engagement devrait être considérée comme extrêmement élevée. En conséquence, le requérant aurait le droit de se voir payer la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été engagé en tant qu'agent temporaire, et celle dont il bénéficie en tant qu'officier de la marine finlandaise. La période d'indemnisation devrait comprendre au moins les quatre ans d'engagement initial prévus par l'avis de vacance, voire les deux ans de renouvellement dudit engagement. En effet, l'excellence des prestations que le requérant aurait accomplies en tant qu'END ne permettrait nullement de présumer qu'il aurait pu être licencié après avoir été engagé, ni que son contrat aurait pu ne pas être renouvelé.

114 Le Conseil soutient, en premier lieu, que le recours en indemnité du requérant serait prématuré. En effet, si le Tribunal annulait la décision de l'AHCC de ne pas

inscrire le requérant sur la liste des meilleurs candidats, le Conseil serait tenu, en vertu de l'article 233 CE, de prendre les mesures que comporterait l'exécution de l'arrêt prononcé, lesquelles consisteraient à convoquer le comité consultatif de sélection et à évaluer à nouveau la candidature du requérant au regard de l'avis de vacance, en procédant à une nouvelle analyse comparative de sa candidature avec celles des autres candidats. Or, il ne serait pas certain que ce réexamen aboutisse à sélectionner le requérant. Le Conseil fait valoir, en se fondant sur l'arrêt du Tribunal de première instance du 8 juin 2006, Pérez-Díaz/Commission, T-156/03, RecFP p. I-A-2-135 et II-A-2-649, que tant que l'institution condamnée n'a pas pris les mesures requises par l'arrêt d'annulation, le Tribunal ne serait pas en mesure d'apprécier ni la réalité ni la consistance des chefs de préjudice allégués. Le requérant semblerait ignorer la jurisprudence susmentionnée, en demandant à être dédommagé de la perte d'une chance d'engagement « indépendamment de toute réorganisation de la sélection ».

115 En deuxième lieu, le Conseil soutient que la demande indemnitaire du requérant serait irrecevable. En effet, le requérant n'aurait pas chiffré sa demande, s'agissant de la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue dans l'hypothèse de son engagement et celle qu'il a effectivement perçue. Or, selon la jurisprudence de la Cour, un recours devrait être rejeté comme irrecevable lorsque le requérant n'a pas établi ni même allégué l'existence de circonstances particulières justifiant l'omission de chiffrer, dans la requête, le chef de préjudice allégué. Le Conseil souligne, par ailleurs, que le requérant proposerait, afin d'établir la différence entre la rémunération qu'il a effectivement perçue et celle qu'il aurait perçue s'il avait été recruté en tant que « Duty Officer », de prendre une base de calcul erronée : en effet, depuis le 1er juillet 2006, le requérant serait détaché par le gouvernement finlandais auprès du « Supreme Headquarters of the Allied Powers in Europe » (Grand quartier général des puissances alliées en Europe, ci-après le « SHAPE ») de l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord.

116 En troisième lieu, le Conseil conteste la thèse du requérant selon laquelle sa chance d'engagement en tant que « Duty Officer » aurait été extrêmement élevée.

117 Enfin, le Conseil souligne, d'une part, que l'institution dispose de la faculté de résilier un contrat d'agent temporaire avant son échéance, sous réserve du respect d'un préavis et, d'autre part, que le requérant n'aurait eu aucune garantie que son contrat soit renouvelé à l'issue de la période initiale de quatre ans. Dans ces conditions, la demande de dédommagement pour une durée de six ans ne serait pas fondée.

118 Le Conseil en conclut que la demande de dédommagement visant le préjudice matériel du requérant serait prématurée, à titre subsidiaire, irrecevable et, en tout état de cause, non fondée.

119 Par télécopie parvenue au greffe du Tribunal le 25 octobre 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 29 octobre suivant), le requérant a demandé au Tribunal d'adopter une mesure d'organisation de la procédure consistant à l'autoriser à établir et préciser l'étendue du préjudice de carrière dont il demande l'indemnisation. Dans cette demande, il a fait valoir qu'il aurait été confronté à l'impossibilité de chiffrer son préjudice de carrière lors de l'introduction de sa requête ou, à tout le moins, à des difficultés importantes à cet égard. En effet, au moment de l'introduction de la requête, il n'aurait pas disposé de deux informations qui lui auraient permis de chiffrer ledit préjudice : d'une part, la date de recrutement des lauréats de la sélection et, d'autre part, la rémunération qui lui serait versée par le ministère de la défense finlandais à compter de la fin de son détachement au SHAPE. À supposer même qu'il ait disposé de toutes les données nécessaires avant l'introduction de la requête, les calculs à effectuer auraient étés d'une extrême complexité.

120 Le Conseil, qui a fait valoir ses observations par télécopie du 16 novembre 2007 (le dépôt de l'original étant intervenu le 22 novembre suivant), a contesté la recevabilité de la demande du requérant tendant à l'adoption d'une mesure d'organisation de la procédure. Il s'est référé à son mémoire en défense, dans lequel il conclut à l'irrecevabilité de la demande en réparation du préjudice matériel subi par le requérant, au motif que celui-ci n'aurait pas chiffré ledit préjudice, ni présenté les raisons pour lesquelles il lui était impossible de le faire. Le Conseil a souligné que rien ne justifierait l'omission de chiffrer le préjudice de carrière allégué. En effet, à la date de l'introduction de la requête (26 janvier 2007), le requérant aurait été en mesure de connaître tant la date de recrutement

des personnes sélectionnées (juillet 2006) que la rémunération qui lui serait versée par le ministère de la défense finlandais à compter de la fin de son détachement au SHAPE. Le Conseil a ajouté que les mesures d'organisation de la procédure auraient comme objectif d'assurer la mise en état des affaires et le bon déroulement des procédures, et non de remédier aux négligences commises par la partie requérante lors de la présentation de sa requête.

b) Appréciation du Tribunal

Sur le caractère prématuré des conclusions indemnitaires

121 Selon le Conseil, le recours en indemnité du requérant serait prématuré. En effet, si le Tribunal annulait la décision de ne pas inscrire le requérant sur la liste restreinte, le Conseil serait tenu, en vertu de l'article 233 CE, de prendre les mesures que comporterait l'exécution de l'arrêt prononcé, lesquelles consisteraient à convoquer le comité consultatif de sélection et à évaluer à nouveau la candidature du requérant au regard de l'avis de vacance, en procédant à une nouvelle analyse comparative de sa candidature avec celles des autres candidats.

122 Toutefois, il y a lieu d'écarter un tel argument. En effet, premièrement, le Tribunal a constaté, au point 111 du présent arrêt, qu'il serait contraire aux principes de proportionnalité et de protection de la confiance légitime, comme à l'intérêt du service, de priver les candidats retenus, devenus agents temporaires, du bénéfice de leur nomination au seul motif que la procédure de recrutement a été entachée d'illégalité. En conséquence, le Tribunal a rejeté les conclusions du requérant tendant à l'annulation de la liste des meilleurs candidats établie par l'AHCC, ainsi que des décisions de recrutement des candidats qui y étaient inscrits. Deuxièmement, ainsi que l'a précisé le Conseil à l'audience, tous les postes ont été pourvus.

123 Dès lors, contrairement à ce que soutient le Conseil, la réorganisation de la procédure de sélection ne permettrait pas d'assurer d'effet utile à l'arrêt d'annulation.

124 Il suit de là que l'argument du Conseil selon lequel le recours en indemnité serait prématuré doit être rejeté.

Sur la recevabilité des conclusions tendant à la réparation du préjudice matériel allégué par le requérant

125 Le Conseil soulève l'irrecevabilité des conclusions tendant à la réparation du préjudice matériel prétendument subi par le requérant, au motif que ce dernier n'aurait pas chiffré ledit préjudice.

126 Il est vrai que, dans sa requête, le requérant ne chiffre pas le préjudice matériel dont il demande l'indemnisation. Toutefois, il y a lieu d'écarter la fin de non-recevoir soulevée par le Conseil.

127 En effet, lorsque la comparaison des intérêts en présence fait apparaître que l'intérêt du service et l'intérêt des tiers font obstacle à l'annulation par voie de conséquence de décisions telles que les décisions de nomination en cause, le juge communautaire peut, afin d'assurer, dans l'intérêt de la partie requérante, un effet utile à l'arrêt d'annulation, faire usage de la compétence de pleine juridiction qui lui est dévolue dans les litiges à caractère pécuniaire et condamner, même d'office, l'institution défenderesse au paiement d'une indemnité (voir arrêt Oberthür/Commission, précité, point 14). Il peut également inviter l'institution défenderesse à protéger adéquatement les droits de la partie requérante en recherchant une solution équitable à son cas (arrêt de la Cour du 6 juillet 1993, Commission/Albani e.a., C-242/90 P, Rec. p. I-3839, point 13 ; arrêt du Tribunal de première instance du 23 février 1994, Coussios/Commission, T-18/92 et T-68/92, RecFP p. I-A-47 et II-171, point 107).

128 En l'espèce, afin de protéger adéquatement les droits du requérant et d'assurer un effet utile à l'arrêt d'annulation, il y a lieu d'examiner le préjudice matériel subi par l'intéressé en raison de l'illégalité commise par le Conseil. Le Tribunal constate que, compte tenu des circonstances de l'espèce, il dispose de suffisamment d'éléments pour procéder à l'évaluation dudit préjudice dans le présent arrêt.

Sur l'évaluation du préjudice matériel subi par le requérant

129 Il convient de rappeler que le préjudice dont il est demandé réparation doit être réel et certain (arrêt de la Cour du 21 février 2008, Commission/Girardot, C-348/06 P, Rec. p. I-833, point 54, et la jurisprudence citée).

130 En l'espèce, il y a lieu de constater que le requérant avait exercé les fonctions de « Duty Officer » en tant qu'END du 1er avril 2003 au 31 décembre 2005. À l'issue des entretiens de sélection, ainsi que le reconnaît le Conseil, le nom du requérant figurait sur la liste élargie établie par le comité consultatif de sélection. La chance du requérant d'être recruté en tant qu'agent temporaire sur l'un des postes de « Duty Officer » à pourvoir peut donc être qualifiée de sérieuse.

131 Le Tribunal a constaté au point 123 du présent arrêt que, contrairement à ce que soutient le Conseil, la réorganisation de la procédure de sélection ne permettrait pas d'assurer d'effet utile à l'arrêt d'annulation.

132 Ainsi, le requérant a perdu de manière certaine et irrémédiable la chance d'être recruté à un emploi de « Duty Officer » dans le cadre de l'avis de vacance Conseil/B/024. Partant, même si la sélection du requérant en l'absence de l'illégalité constatée, et donc la perte de la totalité des revenus qu'il allègue, ne sont pas certaines, cette perte de chance constitue un dommage qui revêt pour lui un caractère réel et certain.

133 En vertu de l'article 91, paragraphe 1, deuxième phrase, du statut, le Tribunal dispose, en ce qui concerne les litiges à caractère pécuniaire, d'une compétence de pleine juridiction, dans le cadre de laquelle il est investi du pouvoir, s'il y a lieu, de condamner d'office la partie défenderesse au paiement d'une indemnité pour le préjudice causé par sa faute et, dans un tel cas, d'évaluer, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, le préjudice subi ex æquo et bono (arrêt Commission/Girardot, précité, point 58, et la jurisprudence citée).

134 En outre selon une jurisprudence constante, lorsque le Tribunal a constaté l'existence d'un dommage, il est seul compétent pour apprécier, dans les limites de la demande, le mode et l'étendue de la réparation de ce dommage, sous réserve que, afin que la juridiction de pourvoi puisse exercer son contrôle juridictionnel sur les arrêts du Tribunal, ceux-ci soient suffisamment motivés et, s'agissant de l'évaluation d'un préjudice, qu'ils indiquent les critères pris en compte aux fins de la détermination du montant retenu (voir arrêt Commission/Girardot, précité, point 45, et la jurisprudence citée).

135 Dans son arrêt du 6 juin 2006, Girardot/Commission (T-10/02, RecFP p. I-A-2-129 et II-A-2-609), le Tribunal de première instance, afin de fixer le montant de la compensation équitable à allouer à une candidate à une procédure de sélection ayant subi une perte de chance d'être recrutée suite à l'omission par l'institution défenderesse d'examiner sa candidature à une série de postes vacants, a, en premier lieu, défini la perte de rémunération subie par ladite candidate, en établissant la différence entre la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait été recrutée et la rémunération qu'elle a effectivement perçue postérieurement à l'illégalité commise, puis, en second lieu, apprécié, sous la forme d'un pourcentage, la chance qu'elle avait d'être recrutée afin de pondérer la perte de rémunération ainsi calculée.

136 Dans son arrêt Commission/Girardot, précité, après avoir rappelé qu'elle n'était pas compétente, dans le cadre du pourvoi introduit, pour préciser la manière selon laquelle la perte d'une chance d'être recruté par une institution communautaire doit être calculée dans toutes les situations dans lesquelles une personne a été illégalement privée du droit de voir sa candidature examinée, et d'une chance que celle-ci soit retenue, et après avoir observé que le moyen soulevé par la Commission devait s'analyser comme une dénaturation de la

qualification juridique donnée au dommage subi par la requérante, la Cour a constaté que la méthode utilisée par le Tribunal de première instance n'était pas entachée d'erreur de droit, et a rejeté le pourvoi introduit par l'institution défenderesse.

137 Ainsi, dans l'exercice de sa compétence pour évaluer le préjudice subi ex æquo et bono, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'examiner si la méthode développée par le Tribunal de première instance dans l'arrêt du 6 juin 2006, Girardot/Commission, précité, est apte à déterminer le préjudice matériel subi par le requérant en l'espèce.

138 Il résulte des explications données par la présidente du comité consultatif de sélection (voir point 82 du présent arrêt) que, pour établir la liste restreinte, ledit comité a procédé, à la lumière des prestations des candidats lors des entretiens, à une analyse comparative détaillée des mérites des candidats figurant sur la liste élargie. Cette analyse a été faite en comparant, d'une part, les compétences et expériences professionnelles des candidats et, d'autre part, la capacité de ces derniers à remplir certaines conditions prévues par l'avis de vacance, à savoir offrir les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions à exercer (qualification générale requise au point 2 de l'avis de vacance), et être des personnes mûres et disposant d'une bonne capacité à évaluer les situations (qualification spécifique requise au point 3 de l'avis de vacance).

139 Il ne peut pas être exclu que, au moins pour ce qui concerne M. E., la consultation illégale des « Duty Managers » ait influencé l'évaluation, sur la base de l'entretien du requérant, des qualités relatives à la personnalité de celui-ci, telles qu'exigées par l'avis de vacance. Pour cette raison, le Tribunal a déjà constaté, au point 106 du présent arrêt, que la décision de l'AHCC de ne pas inscrire le requérant sur la liste des meilleurs candidats établie à l'issue de la procédure de sélection devait être annulée.

140 Toutefois, il existe des différences importantes entre l'affaire Girardot/Commission et la présente affaire, quant à la situation factuelle qui a provoqué la perte de chance, différences qui sont déterminantes pour arrêter la méthode à utiliser pour évaluer l'étendue de la perte de chance subie. Dans l'affaire Girardot/Commission (arrêt du Tribunal de première instance du 31 mars 2004, Girardot/Commission, T-10/02, RecFP p. I-A-109 et II-483, points 56 à 64), la Commission, en raison du fait que le statut juridique de la requérante ne correspondait pas aux catégories d'agents visées par la politique du personnel menée par l'institution en matière de titularisation, a rejeté la candidature de l'intéressée sans même l'avoir examinée, et a omis de procéder à un examen comparatif de ses mérites avec ceux des autres candidats. Or, la requérante, lors de la première étape de la procédure de sélection, était la seule candidate pour chacun des huit postes vacants, et son profil correspondait à celui exigé pour au moins certains desdits postes. Ainsi, la requérante avait une chance très sérieuse et quantifiable d'être recrutée. L'illégalité constatée par le Tribunal de première instance a été la cause directe et unique de la décision de rejet de la candidature de la requérante. Le Tribunal de première instance a fixé à 50 % le coefficient multiplicateur reflétant la chance perdue par la requérante de voir sa candidature retenue à l'un des postes à pourvoir.

141 À la différence de la requérante dans l'affaire Girardot/Commission, le requérant dans la présente affaire n'a pas été privé du droit de voir sa candidature examinée, mais, avant le rejet de sa candidature, a bénéficié d'un examen approfondi de ses mérites en comparaison avec ceux des autres candidats. En l'espèce, le comité consultatif de sélection a procédé à un examen comparatif, comprenant deux étapes, de tous les candidats retenus pour un entretien, dont le requérant, à la lumière de leur prestation lors de l'entretien. La candidature du requérant n'a été rejetée par le comité consultatif de sélection qu'à l'issue de la seconde étape de cet examen comparatif approfondi, après, il est vrai, la consultation illégale des « Duty Managers » par l'un des membres du comité. En effet, le Conseil a reconnu que le nom du requérant figurait bien sur la liste élargie, avant d'être éliminé de la liste restreinte dressée par le comité consultatif de sélection après le second exercice d'appréciation de la prestation des candidats lors de l'entretien sur la base des critères relatifs à la personnalité desdits candidats. Si la chance d'être recruté, perdue par le requérant entre la première et seconde étape de l'appréciation comparative, lesquelles ont suivi les entretiens, était donc sérieuse, l'exclusion de son nom de la liste restreinte pratiquée par le comité consultatif de sélection ne peut être attribuée uniquement ni même principalement à la

consultation illégale des « Duty Managers » par M. E. En outre, le requérant n'a été à aucun stade le seul candidat en lice. En somme, la perte de chance que le requérant a subie est nettement moins importante et quantifiable que celle qui avait été subie par la requérante dans l'affaire Girardot/Commission.

142 Dans la présente affaire, en considération notamment du degré d'incertitude relatif à l'impact de l'illégalité constatée sur le rejet de la candidature du requérant, le Tribunal est dans l'impossibilité de fixer un coefficient mathématique reflétant la perte de chance subie, à l'instar de ce qu'a fait le Tribunal de première instance dans l'affaire Girardot/Commission.

143 Ainsi, en raison des circonstances particulières de l'espèce, il n'apparaît pas praticable de déterminer la différence entre la rémunération qu'aurait perçue le requérant s'il avait été recruté en tant qu'agent temporaire et celle qu'il a effectivement perçue, puis de l'affecter d'un coefficient reflétant la perte de chance subie.

144 Dès lors, au vu de la compétence du Tribunal d'évaluer le préjudice subi ex æquo et bono, il convient d'allouer au requérant une somme forfaitaire, en réparation de la perte de chance qu'il a subie en raison de l'illégalité commise par le Conseil.

145 Dans l'évaluation du montant de ladite réparation, il ne peut être tenu pour acquis que, s'il avait été lauréat de la procédure de sélection, le requérant aurait bénéficié d'un contrat d'agent temporaire pour une durée de six ans. En effet, en vertu de l'article 47, sous b), ii), du RAA, l'institution dispose de la faculté de résilier un contrat d'agent temporaire à durée déterminée, sous réserve du respect d'un préavis fixé conformément à ladite disposition. En outre, s'il avait été recruté, le requérant n'aurait eu aucun droit au renouvellement de son contrat pour une période de deux ans, à l'issue de la période initiale de quatre ans.

146 Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, le Tribunal fixe, ex æquo bono, le montant de la réparation à allouer au requérant au titre de son préjudice matériel à la somme forfaitaire de 20 000 euros.

2. *Sur le préjudice moral*

a) Arguments des parties

147 Le requérant soutient avoir subi un lourd préjudice moral, qui consisterait dans les sentiments de frustration, de vexation et d'injustice qu'il aurait éprouvés en raison de l'illégalité de la décision de l'AHCC de ne pas inscrire son nom sur la liste des meilleurs candidats, mais aussi dans la perte d'un espoir de carrière au sein des institutions européennes, ce qui justifierait que le Conseil soit condamné à lui payer la somme de 25 000 euros à titre de réparation.

148 Le Conseil objecte que selon une jurisprudence établie, 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, à moins que la partie requérante ne démontre avoir subi un préjudice moral détachable de l'illégalité fondant l'annulation et insusceptible d'être intégralement réparé par ladite annulation.

149 Par ailleurs, pour ce qui est de la perte d'un espoir de carrière au sein des institutions européennes, le Conseil estime que la perte d'une chance d'occuper un emploi à pourvoir constituerait un préjudice de nature matérielle. Dès lors, cette allégation avancée au titre du préjudice moral serait irrecevable.

b) Appréciation du Tribunal

150 S'agissant de la perte d'un espoir de carrière au sein des institutions européennes, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence bien établie, la perte d'une

chance d'occuper un emploi à pourvoi au sein d'une institution communautaire constitue un préjudice de nature matérielle et non morale (arrêt du 6 juin 2006 Girardot/Commission, précité, point 56, et la jurisprudence citée). La perte d'un espoir de carrière au sein des institutions européennes invoquée par le requérant ne peut donc pas faire l'objet d'une indemnisation au titre du préjudice moral.

151 S'agissant des sentiments de frustration, de vexation et d'injustice allégués par le requérant, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'annulation d'un acte de l'administration attaqué par un fonctionnaire constitue, en elle-même, une réparation adéquate et, en principe, c'est-à-dire en l'absence dans ledit acte de toute appréciation explicitement négative des capacités du requérant susceptible de le blesser, suffisante de tout préjudice moral que celui-ci peut avoir subi en raison de l'acte annulé (arrêts du Tribunal de première instance du 26 janvier 1995, Pierrat/Cour de justice, T-60/94, RecFP p. I-A-23 et II-77, point 62, et du 19 mars 1997, Giannini/Commission, T-21/96, RecFP p. I-A-69 et II-211, point 35).

152 En l'espèce, la décision de l'AHCC de ne pas inscrire le nom du requérant sur la liste des meilleurs candidats n'a comporté aucune appréciation négative des capacités de l'intéressé susceptible de le blesser. Par conséquent, l'annulation de ladite décision constitue en elle-même une réparation adéquate du préjudice moral subi par celui-ci.

Sur les dépens

153 En vertu de l'article 122 du règlement de procédure, les dispositions du chapitre huitième du titre deuxième 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.

154 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. Lorsque les parties succombent respectivement sur un ou plusieurs chefs, le Tribunal peut, en application de l'article 87, paragraphe 3, premier alinéa, du même règlement, répartir les dépens ou décider que chaque partie supporte ses propres dépens.

155 Le Conseil ayant succombé en l'essentiel de ses moyens, il y a lieu de le condamner aux dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (troisième chambre)

déclare et arrête :

1) Les documents produits par M. Suvikas en annexe A 14 à A 16 de la requête sont retirés du dossier de l'affaire.

2) La décision de l'autorité habilitée à conclure les contrats, du 20 février 2006, de ne pas inscrire M. Suvikas sur la liste des meilleurs candidats à l'issue de la sélection d'agents temporaires Conseil/B/024, est annulée.

3) Le Conseil de l'Union européenne est condamné à verser à M. Suvikas la somme de 20 000 euros en réparation du préjudice matériel subi par lui.

4) Le recours est rejeté pour le surplus.

5) Le Conseil de l'Union européenne est condamné aux dépens.

Mahoney Kanninen Gervasoni

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 8 mai 2008.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
P. Mahoney