



CHAMBRE DE RECOURS DES ECOLES EUROPEENNES

(1^{ère} section)

Décision du 11 juin 2024

Dans l'affaire enregistrée au greffe de la Chambre de recours sous le n° **24/03**, ayant pour objet un recours introduit le 28 février 2024 par Me Benjamin Pardonge, avocat au Barreau de Bruxelles, agissant au nom et pour compte de M. [REDACTED], domicilié à [REDACTED] et dirigé contre la décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 29 novembre 2023, qui rejette le recours administratif introduit le 31 juillet 2023 à l'encontre de la décision du directeur de l'École européenne de Bruxelles I de ne pas renouveler le contrat de travail à durée déterminée de M. [REDACTED],

la Chambre de recours des Écoles européennes, 1^{ère} section, composée de :

- M. Eduardo Menéndez Rexach, Président de la Chambre de recours,
- M. Paul Rietjens, membre
- M. Mark Ronayne, membre et rapporteur,

assistée de Mme Nathalie Peigneur, greffière, et de M. Thomas van de Werwe d'Immerseel, assistant juridique,

au vu des observations écrites présentées, d'une part, par Me Benjamin Pardonge pour le requérant et, d'autre part, pour les l'Écoles européennes, par Me Marc Snoeck, avocat au Barreau de Bruxelles,

après avoir entendu, à l'audience publique du 3 mai 2024, le rapport de M. Ronayne, les observations orales de Me Adrien Mauclet pour le requérant, et de Me Deborah Rummens et Me Marc Snoeck pour les Écoles européennes,

a rendu le 11 juin 2024 la décision dont les motifs et le dispositif figurent ci-après.

Les faits à l'origine du litige

1.

Le requérant, M. [REDACTED], a enseigné [REDACTED]
[REDACTED] du [REDACTED]
[REDACTED].

Il a été engagé, en qualité de chargé de cours, par contrat du 24 septembre 2021, pour une durée déterminée de deux ans, [REDACTED]
[REDACTED].

Les 19, 21 et 22 septembre 2022, la directrice adjointe au cycle secondaire a procédé à des visites informelles des leçons dispensées par le requérant aux classes de S1, S2 et S5. Elle a ensuite discuté et partagé ses observations avec lui à l'occasion d'une réunion du 28 octobre 2022.

Par courriel du 18 novembre 2022, adressé au directeur de l'École, le requérant a dénoncé une situation qu'il a qualifié d'harcèlement de la part d'un parent d'élève, qui faisait également partie du corps enseignant, et a demandé de l'assistance. Par courriel du 20 novembre 2022, le directeur a proposé au requérant de se réunir à ce sujet le 21 novembre 2022, mais cette réunion a dû être postposée.

Le requérant a été absent pour raison d'incapacité de travail du 24 novembre 2022 au 12 février 2023. Il a repris le travail en régime de mi-temps médical le 13 février 2023.

Une seconde tentative de rencontre a eu lieu en mars 2023, suite au retour au travail du requérant, mais a dû également être postposée.

2.

Le directeur de l'Ecole a procédé à une visite d'observation de classe le 11 mai 2023, à propos de laquelle il s'est ensuite entretenu avec le requérant le 30 mai 2023, ainsi qu'à deux visites d'évaluation, les 8 et 9 juin 2023. A également participé aux visites d'évaluation des 8 et 9 juin 2023, à la demande du requérant, un autre chargé de cours [REDACTED].

Le 16 juin 2023, le requérant a participé à une réunion avec le directeur de l'École, la directrice adjointe au cycle secondaire et un représentant du personnel, lors de laquelle le directeur a informé le requérant oralement de son intention de ne pas renouveler son contrat.

Le 30 juin 2023, le directeur a notifié au requérant un projet de rapport d'évaluation, établi le 26 juin 2023, des visites de classe des 8 et 9 juin. Ce projet de rapport d'évaluation a fait l'objet de commentaires détaillés de la part du requérant le 7 juillet 2023. Parallèlement, entre le 26 juin et le 24 juillet 2023, le requérant et le directeur de l'Ecole ont échangé plusieurs courriels au sujet de la décision de non-renouvellement de contrat.

3.

Le 31 juillet 2023, le requérant a introduit un recours administratif poursuivant la suspension et l'annulation de la décision de non-renouvellement de son contrat, ainsi que l'indemnisation de son préjudice matériel et moral en raison de son caractère discriminatoire.

Ce recours administratif a été rejeté comme irrecevable et non fondé par décision du Secrétaire général des Ecoles européennes du 29 novembre 2023.

Les conclusions des parties

4.

Le requérant conclut à ce qu'il plaise à la Chambre de recours :

« Déclarer la demande recevable et fondée. En conséquence,

- Déclarer la décision du 29 novembre 2023 comme contraire aux principes d'égalité et de non-discrimination ;*
- Par conséquent, annuler l'acte attaqué ;*
- Conformément à l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007, condamner [REDACTED] au paiement à Monsieur [REDACTED] d'une indemnité s'élevant à six mois de rémunération brute, à savoir un montant de 5.956,02 €/bruts, multiplié par 6, équivalent à un total de 35.736,12 €/bruts.*
- Condamner [REDACTED] au paiement des entiers frais et dépens de procédure. »*

5.

La défenderesse conclut à ce qu'il plaise à la Chambre de recours :

« Dire le recours non fondé, en débouter le requérant et le condamner, aux entiers dépens de l'instance, étant une indemnité de procédure taxée à 750,-€ »

Sur la recevabilité

6.

Les Écoles européennes déclarent qu'elles ne maintiennent pas la contestation de la recevabilité du recours administratif – tant *ratione materiae* que *ratione temporis* - telle que formulée aux termes de la décision attaquée du 29 novembre 2023.

La recevabilité du présent recours n'est pas davantage contestée.

Sur le fond

7.

Le requérant fait valoir, en substance, que la décision de ne pas renouveler son contrat de travail se fonde, en réalité, non pas sur la qualité de son enseignement mais sur son état de santé, et serait de ce fait discriminatoire et donc illégale.

Au soutien de son argument, il attire l'attention de la Chambre de recours sur plusieurs dispositions de droit belge, européen et international interdisant la discrimination dont l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme, la partie V de la Charte sociale européenne, et plusieurs dispositions de la loi belge du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et du principe général d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Il ne conteste pas que les Ecoles européennes puissent librement décider de prolonger ou non les contrats à durée déterminée de leur personnel, mais considère qu'il n'en demeure pas moins qu'elles restent tenues dans leurs décisions de respecter les principes fondamentaux d'égalité.

Il évoque notamment la note informelle établie par la directrice adjointe en automne 2022, suite à des visites de classe, produite avec le mémoire en réponse des Ecoles. Il considère que l'appréciation qu'elle comporte, encourageante et élogieuse, et établie avant son incapacité de travail, permet d'attester des qualités pédagogiques indéniables démontrées.

Il ajoute que l'absence de communication de la note l'a mis dans l'impossibilité de prendre connaissance des points pédagogiques à améliorer et constitue un manquement au principe de bonne administration dans le chef de [REDACTED].

En contestant l'appréciation du directeur selon laquelle il ne respecterait pas le curriculum de l'École, il souligne aussi la contradiction qui existe entre l'appréciation

positive de [REDACTED], qui a participé à l'évaluation de classe des 8 et 9 juin 2023, et celle du directeur, ainsi que les doutes exprimés par [REDACTED] quant aux compétences du directeur, qui souffrirait d'un biais culturel, pour effectuer une évaluation de classe.

Il critique la circonstance que la décision de rejet du recours administratif omet de procéder à une analyse des observations de [REDACTED], se limitant à écarter la pertinence de ses observations, et émet des doutes quant à l'indépendance du directeur pour effectuer l'évaluation de classe du requérant compte tenu des reproches qu'il avait formulé à l'égard de son congé de maladie.

Il attire aussi l'attention de la Chambre de recours sur la note établie par [REDACTED], représentant du personnel qui a participé à la réunion du 16 juin 2023, qui a notamment déclaré que, lors de cette réunion, *« les directeurs ont tenté de justifier leur décision en soulignant que [REDACTED] avait été en incapacité de travail totale ou partielle pendant une grande partie de l'année, ce qui avait entraîné une surcharge administrative et financière pour l'établissement, ainsi qu'une augmentation de la charge de travail pour ses collègues. »*.

Il estime que le simple fait d'évoquer la question de son état de santé et de la rattacher à une charge financière et administrative excessive suffit à remplir la présomption selon laquelle la décision de ne pas prolonger son contrat de travail résulte d'une discrimination sur base de son état de santé et fait valoir que, lorsqu'une discrimination sur base de l'état de santé est présumée, la charge de la preuve est inversée de sorte qu'il revient à l'employeur de démontrer que la non-prolongation du contrat n'est pas liée à l'état de santé, *quod non*.

Il ajoute aussi que, le simple fait que, parmi plusieurs motifs, une partie de ceux-ci présentent un caractère discriminatoire suffit pour constater une discrimination prohibée.

8.

Les Écoles font valoir que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant résulte d'une appréciation pédagogique, le directeur ayant en effet considéré, notamment après les visites de classe des 8 et 9 juin, que l'enseignement dispensé ne rencontrait pas les attentes du curriculum des Ecoles européennes. Les remarques principalement mises en avant dans le rapport d'évaluation concernaient : (1) l'absence de conclusions claires des leçons, (2) le comportement non spontané des élèves en classe, (3) un planning de leçons trop dense et un défaut de couverture de toute la matière au regard du syllabus, (4) une fréquence insuffisante des tests et un manque de clarté de la grille d'évaluation utilisée et, (5) des difficultés de remise en question du requérant.

Elles considèrent qu'il ressort des commentaires formulés par le requérant qu'il accepte que certaines des observations formulées sont exactes et qu'il a un regard très critique sur le syllabus qu'il est supposé suivre.

S'agissant du « *biais culturel* » et de l'allégation de manque de connaissances pédagogiques du directeur de l'Ecole, outre leur caractère dénigrant, ils ne seraient pas de nature à remettre en question la conclusion du directeur qui consiste à considérer que l'enseignement du requérant ne rencontre pas les attentes fixées par le curriculum des Ecoles européennes.

Les Écoles font valoir également qu'une partie des observations formulées par le directeur à l'appui de son rapport d'évaluation - en particulier les points 1), 3) et 4) - se trouvaient déjà mises en évidence dans la note de la directrice adjointe d'octobre 2022.

L'affirmation selon laquelle le directeur ne présenterait aucune garantie d'impartialité pour effectuer les évaluations pédagogiques serait, de l'avis des Écoles, dépourvue de tout fondement, et indicative de la rupture totale de confiance du requérant vis-à-vis de sa direction.

S'agissant de l'argument tiré de ce que le non-renouvellement de contrat aurait été réellement fondé sur des considérations de santé, et constitueraient dès lors une forme de discrimination, les Écoles ne contestent pas que l'incapacité de travail du requérant a été évoquée lors de la réunion du 16 juin 2023 et que cette information figure au début du rapport d'évaluation du 26 juin 2023, ni d'ailleurs que le directeur et la directrice adjointe aient évoqué le fait que cette absence ainsi que la reprise du travail à mi-temps du requérant aient engendré une surcharge de travail pour ses collègues et des coûts supplémentaires pour l'Ecole. Cependant, elles considèrent que la seule évocation de ces éléments de fait ne constitue pas une preuve de ce que l'état de santé du requérant constituerait le motif véritable du non-renouvellement de son contrat.

Elles rappellent que le directeur a précisé par écrit au requérant, le 27 juin 2023, que la charge financière résultant de son incapacité de travail n'a joué aucun rôle dans la décision de non-renouvellement et soulignent qu'il ressort de la déclaration de [REDACTED] que, si l'absence pour maladie et le mi-temps médical du requérant ont été abordés lors de la réunion 16 juin 2023, ces éléments n'ont pas constitué le seul sujet de conversation.

S'agissant de la question de la charge de la preuve, elles font valoir que ni le traitement défavorable récurrent, ni les éléments révélant une situation plus défavorable que celle d'une personne se trouvant dans une situation comparable, requis par la loi belge du 10 mai 2007, n'existent en l'espèce.

Enfin, à supposer même que les éléments invoqués par le requérant suffiraient à constituer la présomption légale d'une discrimination, *quod non*, il faudrait constater que cette présomption est renversée par les éléments rapportés par les Ecoles et constituent les motifs réels de la décision.

Appréciation de la Chambre de recours

Sur le fond,

9.

Le requérant a été engagé en qualité de chargé de cours, [REDACTED], en vertu d'un contrat d'engagement à durée déterminée conformément à l'article 12, paragraphe 1, du Statut des Chargés de cours auprès des Écoles européennes.

En vertu de cette disposition, *« un contrat portant sur une ou plusieurs années scolaires peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.*

Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, ce contrat peut couvrir minimum une et maximum trois années scolaires. Il ne peut être prolongé qu'une seule fois, pour une durée totale maximum de quatre années scolaires. ».

En vertu de l'article 15, premier tiret, du Statut des Chargés de cours, un tel contrat *« prend fin automatiquement sans préavis ou droit à indemnité ... le dernier jour de la (dernière) année scolaire au sens du contrat et de l'article 4 du présent Statut pour les contrats de chargés de cours par année(s) scolaire(s). ».*

Il résulte des dispositions susvisées que le chargé de cours titulaire d'un contrat à durée déterminée n'a, en principe, aucun droit au renouvellement de son contrat, ceci n'étant qu'une simple possibilité, subordonnée à la condition que ce renouvellement soit conforme à l'intérêt de l'École.

En outre, la Chambre de recours considère qu'un large pouvoir d'appréciation doit être reconnu à l'École en matière de renouvellement de contrats à durée déterminée et que le contrôle du juge doit se limiter à la question de savoir si, eu égard aux voies et moyens qui ont pu conduire l'École à son appréciation, celle-ci s'est tenue dans des limites non critiquables et si l'Ecole n'a pas usé de son pouvoir

de manière manifestement erronée (voir, dans le même sens, dans le domaine comparable du droit de la fonction publique européenne, les arrêts du Tribunal de la fonction publique européenne du 13 juin 2012, *Mocová / Commission* (F-41/11) (cf. points 42-44), et *Dauids / Commission* (F-105/11) (cf. points 36-39)).

10.

C'est dans ce contexte juridique qu'il convient d'examiner si le requérant a réussi à démontrer que la décision de l'École de ne pas renouveler son contrat a été prise, en réalité, en raison de son état de santé et non pas à la suite d'une appréciation pédagogique selon laquelle son enseignement ne rencontrait pas les attentes du curriculum des Ecoles européennes.

La Chambre de recours constate que la motivation de la décision de non-renouvellement est contenue dans un projet de rapport d'évaluation, établi le 26 juin 2023, que le directeur a notifié au requérant le 30 juin 2023 pour donner suite aux visites de classe des 8 et 9 juin 2023. Les principaux reproches formulés concernent un défaut de couverture de toute la matière au regard du syllabus, un manque de clarté de la grille d'évaluation utilisée pour les tests et des difficultés de remise en question du requérant. L'absence de conclusions claires des leçons, le comportement non spontané des élèves en classe et un planning de leçons trop dense ont également été évoqués.

11.

Il convient d'examiner les arguments d'ordre factuel avancés par le requérant qui démontreraient, selon lui, que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise, en réalité, non pas pour les raisons données, mais en raison de son état de santé.

Le premier concerne une note informelle établie par la directrice adjointe en automne 2022, à la suite de visites de classe. Rappelant que cette note a été établie avant son incapacité de travail, et donc indépendamment de celle-ci, il fait valoir que l'appréciation qu'elle comporte, encourageante et élogieuse, atteste des

qualités pédagogiques indéniables démontrées et ne permet en rien de présager un non-renouvellement de son contrat.

A la lecture de cette note, rédigée dans un style télégraphique, la Chambre de recours observe qu'elle se réfère, dans sa partie introductive, à des observations de classe organisées « *due to increasing complaints by parents* » (en raison d'un nombre croissant de plaintes de parents) et qu'elle comporte un nombre de points d'amélioration que la directrice aurait signalé. Cette note, toute en témoignant d'une approche encourageante envers le requérant, ne soulève pas de doutes quant au bien-fondé de l'appréciation du directeur en juin 2023.

12.

La deuxième considération avancée par le requérant concerne la contradiction qui existe entre l'appréciation positive de [REDACTED], l'autre professeur qui a participé à l'évaluation de classe des 8 et 9 juin 2023, à l'invitation du requérant et avec l'accord de l'École, et celle du directeur, ainsi que les doutes exprimés par [REDACTED] quant aux compétences du directeur, qui souffrirait d'un biais culturel, pour effectuer une évaluation de classe.

Sur ce point, il convient de rappeler d'emblée qu'il résulte de l'article 5, paragraphe 3, du Statut des chargés de cours, que « *les chargés de cours en poste dans une École sont placés sous l'autorité du Directeur pour ce qui concerne l'exercice de leur mission et le fonctionnement de l'École. Ils rendent compte au Directeur de l'exécution des tâches qui leur sont assignées conformément à leur contrat* ». Par ailleurs, il résulte du système contractuel mis en place au chapitre III du Statut des Chargés de cours que le directeur est l'autorité compétente à prendre la décision de renouvellement ou de non-renouvellement du contrat d'un chargé de cours engagé à durée déterminée. La Chambre de recours note, enfin, qu'aucune disposition ne prévoit une obligation de consultation d'autres professeurs, collègues du chargé de cours intéressé, par le directeur avant la prise de sa décision.

Il s'ensuit que le directeur n'était pas obligé de prendre en considération les observations de [REDACTED] – dont la participation aux évaluations a été admise mais

pas demandée par lui – ni, a fortiori, de répondre à celles-ci. Cela est d'autant plus vrai que certains des propos de [REDACTED], à la fin de ses observations, dépassaient le cadre de l'expression d'une divergence d'opinion et comportaient des éléments de nature purement subjective et même dénigrante à l'égard du directeur.

Enfin, l'existence d'une divergence d'opinion entre l'évaluation d'un directeur, appelé à apprécier l'intérêt pour l'École à renouveler ou non le contrat d'un enseignant, et celle d'un collègue, sans mandat pour effectuer une évaluation, ne suffit pas pour mettre en doute l'appréciation du directeur.

13.

La troisième considération avancée par le requérant concerne la circonstance que son état de santé et les inconvénients qui en résultaient pour l'École aient été évoqués par la direction lors de l'entretien du 16 juin 2023.

A cet égard, la Chambre de recours accepte l'explication donnée par la direction de l'École à l'audience selon laquelle la maladie du requérant a été évoquée dans le cadre d'un rappel des mesures de soutien qui avaient été offertes par l'École au requérant, et non pas pour justifier la décision de non-renouvellement.

Par ailleurs, l'évocation de la maladie par l'École dans de telles circonstances ne suffit pas pour établir une présomption de discrimination suffisante pour renverser la charge de la preuve. Au surplus, une telle présomption a déjà été réfutée formellement par la motivation d'ordre pédagogique exposée dans le rapport d'évaluation et reprise dans la décision attaquée du Secrétaire général des Écoles européennes.

14.

Il résulte de ce qui précède que le requérant n'a pas réussi à démontrer que la décision de ne pas renouveler son contrat ait été basée sur des considérations autres que celles invoquées par le directeur tenant à la qualité de son enseignement.

Le recours doit donc être rejeté comme non fondé.

Sur les frais et dépens,

15.

En vertu de l'article 27 du Règlement de procédure, « *[T]oute partie qui succombe est condamnée aux frais et dépens s'il est conclu en ce sens par l'autre partie. » Cependant, si les circonstances particulières de l'affaire le justifient, la Chambre de recours peut mettre les frais et dépens à la charge de cette dernière ou les partager entre les parties. À défaut de conclusions sur les dépens, chaque partie supporte ses propres dépens. ».*

La Chambre de recours note que la présente affaire soulève de nouvelles questions importantes de droit concernant le (non) renouvellement de contrats à durée déterminée et considère que cette circonstance particulière justifie que chaque partie supporte ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS, la Chambre de recours des Ecoles européennes

D E C I D E

Article 1 : Le recours de [REDACTED], enregistré sous le n° 24/03, est rejeté.

Article 2 : Chaque partie supporte ses propres dépens.

Article 3 : La présente décision sera notifiée dans les conditions prévues aux articles 26 et 28 du règlement de procédure.

M. Menéndez Rexach

M. Rietjens

M. Ronayne

Bruxelles, le 11 juin 2024

Version originale : FR

Pour le Greffe,
Nathalie Peigneur