

CHAMBRE DE RECOURS DES ECOLES EUROPEENNES

(1^{ère} section)

Décision du 27 septembre 2018

Dans l'affaire enregistrée sous le n°18/04, ayant pour objet un recours introduit le 23 février 2018 par Madame [...], domiciliée à [...], dirigé contre la décision du 30 novembre 2017 du Secrétaire général des Ecoles européennes par laquelle a été rejeté son recours administratif contre la décision du 10 juin 2017 de la Directrice de l'Ecole européenne de Bruxelles I (ci-après EEB I),

La Chambre de recours des Ecoles européennes (1^{ère} section) composée de :

- M. Eduardo Menéndez Rexach, Président de la Chambre, rapporteur,
- M. Pietro Manzini, membre,
- M. Aindrias Ó Caoimh, membre,

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

au vu des observations écrites présentées, d'une part par la requérante et, d'autre part, par les Ecoles européennes, représentées par le Secrétaire général et Me Muriel Gillet, avocate au Barreau de Bruxelles,

après avoir décidé que, comme le permet l'article 19 du règlement de procédure, l'affaire ne serait pas examinée en audience publique,

a rendu le 27 septembre 2018 la décision dont les motifs et le dispositif figurent ci-après.

Faits du litige et arguments des parties

1.

La requérante est une professeur irlandaise, détachée à l'EEB I depuis le mois de septembre 2015 ; en janvier 2017, elle s'est adressée à la direction de l'école pour l'informer qu'elle était enceinte et se renseigner sur la durée du congé de maternité, en prévision d'une date d'accouchement le 3 août 2017 ; après plusieurs échanges avec l'école, où elle insistait pour que la durée de son congé de maternité ne soit pas « amputée » du nombre de jours de vacances scolaires qui coïncident avec ledit congé de maternité (soit sept semaines et deux jours), la Directrice de l'école a fait savoir à la requérante, par courriel du 10 juin 2017, qu'elle rejetait ses prétentions.

La requérante a introduit contre cette décision un recours administratif devant le Secrétaire général, fondé entre autres raisons sur la non-distinction entre le congé annuel et le congé de maternité, ce qui constitue une discrimination en raison du sexe, ignore tant le principe d'un traitement équitable des futures mères que l'objet même du congé de maternité, et viole le principe d'égalité de traitement du personnel selon le droit de l'Union européenne et de la Charte sociale européenne ; la requérante mentionnait plusieurs arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne (ci-après la CJUE) qui considèrent que le congé de maternité a un objet différent du congé annuel, les deux congés donnant droit à un exercice séparé de la part du titulaire.

2.

Après consultation du Conseil d'administration de l'école, qui s'est prononcé à la majorité contre la demande présentée par la requérante et qui a préconisé le rejet du recours, le Secrétaire général a rejeté le recours administratif comme non fondé par décision du 30 novembre 2017 : l'allégation d'une discrimination est écartée en raison d'une situation objectivement différente entre le personnel de l'Union européenne, proposée comme comparaison, et le personnel enseignant détaché auprès des Ecoles européennes, ce dernier ne bénéficiant pas d'un « congé annuel », mais de « vacances scolaires », fixées au calendrier scolaire et ne pouvant pas être postposées ou prises à une date différente en cours d'année ; le Secrétaire général faisait valoir que,

à suivre le raisonnement de la requérante, toutes les périodes de vacances scolaires devraient être déduites du congé de maternité, ce qui ne correspond pas à la « *pratique existante* » dans les Ecoles européennes.

3.

Le 23 février 2018, la requérante a introduit le présent recours contentieux, visant à obtenir l'annulation des décisions de la Directrice de l'EEB I du 10 juin 2017 et du Secrétaire général du 30 novembre 2017, ainsi que la condamnation des Ecoles européennes aux frais et des dépens.

Les arguments de son recours peuvent être résumés comme suit :

- la décision du Secrétaire général n'est pas motivée en ce qu'elle ne répond pas à tous les arguments de son recours (administratif) et qu'elle méconnaît les décisions et arrêts de la CJUE cités dans le recours ;
- l'article 79 § 1.2 du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes n'a pas été respecté en ce que la requérante n'a pas été autorisée à être présente à la délibération du Conseil d'inspection de l'école, ni de se faire assister d'un conseil de son choix à la réunion, deux demandes qu'elle avait expressément formulées ;
- la requérante conteste la décision du Secrétaire général en ce qu'elle donne prééminence au Statut du Personnel détaché auprès Ecoles européennes sur les principes généraux de droit et les décisions de la Cour de Justice de l'Union européenne, qui doivent bénéficier à tous les citoyens des Etats membres ; elle considère que reconnaître cette prééminence du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes est illégal et viole ses droits et attentes légitimes ainsi que le principe d'égalité de traitement ;
- l'affirmation du Secrétaire général selon laquelle les professeurs détachés se trouvent dans une situation différente de celle des autres employés sous contrat de travail ou de celle des fonctionnaires de l'Union (ces derniers

pouvant prendre leurs congés annuels quand ils le souhaitent), isolant ainsi les professeurs détachés de la catégorie générale des employés, est illégale ; l'organisation des vacances scolaires ne pourrait justifier, selon elle, un traitement pour les professeurs différent de celui réservé à l'ensemble des employés ; selon la requérante, les règles de droit sur lesquelles s'appuie la décision du Secrétaire général ne prévoient pas ce traitement différent pour les professeurs : le Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes est muet sur la question soulevée par la requérante, qui conteste ainsi la « pratique existante » aux Ecoles européennes sur laquelle le Secrétaire général s'appuie pour justifier, ce qui est, aux yeux de la requérante, une discrimination.

4.

Les Ecoles européennes demandent à la Chambre de recours de dire le recours irrecevable et non fondé et de condamner la requérante aux dépens, qu'elles fixent *ex aequo et bono* à 800 €.

Elles considèrent le recours de la requérante irrecevable faute d'intérêt à ce que son congé de maternité soit poursuivi au-delà du 17 janvier 2018 puisqu'en toute hypothèse, et à sa demande expresse, le détachement a été suspendu entre le 12 décembre 2017 et le 12 avril 2018. La décision litigieuse ne ferait ainsi pas grief à la requérante et n'affecterait pas directement sa situation, régie uniquement par le congé parental sollicité par elle et obtenu à partir du 12 décembre 2017.

Les Ecoles européennes font valoir en outre que la décision de la Directrice de l'EEB I du 10 juin 2017 ne saurait porter grief à la requérante en ce qu'elle lui a octroyé un congé de maternité de 24 semaines alors qu'elle n'était en droit de bénéficier que d'un congé de maternité de 20 semaines, et cela suite à une erreur commise par l'Ecole.

5.

Sur le fond, les Ecoles européennes rejettent le vice de procédure allégué dès lors que, s'agissant d'une décision administrative et pécuniaire, l'article 79.1 du Statut n'impose pas de requérir l'avis du Conseil d'inspection - seul l'avis du Conseil d'administration était requis, et il a bien été consulté ; la comparution de la personne, assistée du défenseur de son choix, n'est prévue que devant le Conseil d'inspection, pas devant le Conseil d'administration, et aucun principe général de droit n'impose l'obligation d'entendre la personne concernée avant la délivrance d'un avis purement consultatif. Il résulte que la procédure administrative d'examen du recours administratif a été respectée.

6.

Sur la motivation de la décision de rejet du recours administratif, les Ecoles européennes font valoir qu'elle mentionne les textes de droit applicables (à savoir l'article 42.1 du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes) et rencontre l'ensemble des moyens soulevés par la requérante, pour écarter notamment toute discrimination entre la situation de la requérante et la situation des femmes enceintes soumises au Statut du Personnel de l'Union européenne, en indiquant notamment que les deux groupes de personnes dont le traitement juridique est examiné de manière comparative ne se trouvent pas dans une situation juridique semblable. Il s'ensuit qu'aucune irrégularité pour absence de motivation ne peut être retenue à l'encontre de la décision attaquée.

7.

Sur la question de la prééminence du droit européen, les Ecoles européennes rappellent la jurisprudence de la Chambre de recours qui affirme la spécificité du système juridique des Ecoles européennes par rapport à celui de l'Union européenne et de ses Etats membres, tout en reconnaissant que les principes fondamentaux communément admis dans ces ordres juridiques - comme l'égalité de traitement entre homme et femme - doivent servir de référence pour l'action des organes des Ecoles européennes.

Elles font toutefois valoir que les articles 57 et 58 du Statut des fonctionnaires européens ne trouvent pas à s'appliquer en soi au système des Ecoles européennes. Si l'article 58 du Statut des fonctionnaires européens prévoit expressément que les femmes enceintes disposeront d'un congé de maternité de 20 semaines, *outre* le congé annuel de 24 à 30 jours de travail, cette règle n'est pas prévue à l'article 42 du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes, qui fixe le congé de maternité à 20 (ou 24) semaines sans prévoir de suspension s'il est concomitant aux vacances scolaires.

8.

Sur le principe de l'égalité de traitement enfin, les Ecoles européennes affirment que la différence de traitement de la protection de la maternité dans les deux Statuts repose sur des éléments objectifs, car la durée des congés annuels et les possibilités de les postposer ou de les adapter en fonction de la charge de travail sont objectivement différents, et peuvent donc faire l'objet d'une réglementation différente ; le Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes ne prévoit pas la suspension du congé de maternité en raison de vacances scolaires, et cela n'enfreint aucun principe général de droit.

9.

Dans sa réplique, la requérante maintient son argumentation initiale, en développant point par point celle-ci au regard de celle des Ecoles européennes et en insistant notamment sur le fait qu'elle a toujours agi loyalement envers l'école et dans l'intérêt des élèves, en signalant à la Directrice l'erreur commise par l'école sur la durée du congé (l'école lui a calculé un congé de maternité de 24 semaines au lieu de 20 semaines), ainsi que la date de naissance de sa fille (étant la date du début de son congé de maternité) ; sur l'absence d'intérêt soulevée par les Ecoles en raison du fait qu'elle était en congé parental, la requérante s'en défend (le congé parental est un congé *sans solde*) et fait valoir que le calcul erroné du congé de maternité fait par l'Ecole, lui a causé une perte économique ; ce qui est présenté par l'Ecole comme une « *pratique existante* » - sans base légale et donc arbitraire, selon la requérante - lui a porté grief, lui portera grief en cas de nouvelle grossesse et porte(ra) grief aux autres femmes enseignantes au sein des Ecoles européennes.

La requérante insiste en particulier sur le fait que l'article 42 du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes est muet sur la question soulevée par le présent litige, contrairement au Statut des fonctionnaires de l'Union européenne ; si elle reconnaît que ce dernier statut n'est pas applicable au personnel enseignant dans les Ecoles européennes, elle estime que le caractère *sui generis* du système des Ecoles européennes ne peut pas aller jusqu'à créer un isolement des professeurs des Ecoles européennes, qui se trouveraient privés de l'application à leur égard des principes fondamentaux communs à l'Union européenne et ses Etats membres ; c'est dans ce contexte, qu'il faut comprendre son argument basé sur la prééminence du droit européen et la référence aux arrêts de la CJUE.

Appréciation de la Chambre de recours

Sur le fond,

10.

L'article 39.2 du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes dispose que :

« Le personnel enseignant et de surveillance bénéficie des mêmes vacances scolaires que les élèves.

Cependant :

a) le personnel enseignant peut être invité à être présent à l'école pendant les deux premiers jours et les quatre derniers jours des vacances scolaires d'été ».

Pour sa part, l'article 42.1 du même Statut établit que :

*« Sur présentation d'un certificat médical, les futures mères ont droit à un **CONGE DE MATERNITE** de vingt semaines. Le congé commence au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et se termine au plus tôt quatorze semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance multiple ou prématurée ou en cas de naissance d'un enfant atteint d'un handicap ou d'une maladie grave, la durée du congé est de vingt-quatre semaines. Aux fins de la présente disposition, la naissance prématurée est celle qui a lieu avant la fin de la trente-quatrième semaine de grossesse ».*

Ces articles sont muets sur la question de la concurrence du temps prévu pour le congé de maternité avec les vacances scolaires ou avec les autres congés visés au Titre IV Chapitre II du Statut ; les Ecoles ont fait valoir que la pratique dans les Ecoles européennes est de ne pas suspendre le congé de maternité le temps de vacances scolaires lorsque celles-ci coïncident avec le congé de maternité. De ce fait, l'enseignante en congé de maternité voit le temps de

ses vacances scolaires réduit par rapport au reste du personnel visé par l'article 39.2 qui n'est pas en congé de maternité.

11.

Dans sa réplique, la requérante précise que sa demande principale - qui ne consiste pas à revendiquer l'application directe des règles et décisions du droit européen qu'elle mentionne dans l'ordre juridique des Ecoles européennes, comme devant avoir prééminence sur le Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes - n'exclut pas la possibilité d'une interprétation autre que celle appliquée par les Ecoles dans le cas d'espèce présentée dans le mémoire en réponse comme une « *pratique existante* » dans des cas similaires.

Ce que la Chambre de recours déduit des écrits de la requérante, c'est qu'elle s'oppose à cette pratique qu'elle estime contraire à la législation sur la fonction publique européenne telle qu'interprétée par la CJUE.

12.

La Chambre de recours a déclaré à maintes reprises que « ... *il ressort du troisième considérant et de l'ensemble des stipulations de la convention que le système juridique des Ecoles européennes est un système sui generis qui se distingue à la fois de celui des Communautés et de l'Union Européenne et de celui des Etats membres, tout en réalisant une forme de coopération entre eux. On peut en déduire que, si les instruments nationaux ou internationaux auxquels les Ecoles européennes ne sont pas elles-mêmes partie ne sauraient engager juridiquement celles-ci en tant que telles, les principes fondamentaux qui y sont contenus ou auxquels ils se réfèrent, dès lors qu'ils sont communément admis tant dans l'ordre juridique communautaire que dans celui des Etats membres, doivent servir au moins de référence pour l'action de leurs organes* » (Décisions du 31 juillet 2007, recours 07/22 et du 15 octobre 2009, recours 09/35, entre autres).

13.

La Cour de Justice de l'Union européenne, tout en reconnaissant la condition de *juridiction* à cette Chambre de recours, considère que « *le seul fait que la Chambre de recours soit tenue d'appliquer les principes généraux du droit de l'Union dans le cas où elle est saisie d'un litige ne suffit pas pour faire relever ladite Chambre de la notion de « juridiction d'un des États membres » et donc du champ d'application de l'article 267 TFUE* » (Arrêt du 14 juin 2011, Miles et consorts, C-196/09, par. 43), ce qui limite les possibilités d'application directe du droit communautaire par la Chambre de recours ; il faut considérer en tout cas les liens étroits entre les Ecoles européennes et l'Union européenne, qui est elle-même signataire de la Convention portant statut des Ecoles européennes, ce qui a permis à la Cour de justice d'interpréter ladite Convention et admet la possibilité « *pour cette Chambre de recours de saisir la Cour dans le cadre d'un litige opposant des enseignants détachés auprès d'une école européenne à celle-ci, dans lequel il y a lieu d'appliquer les principes généraux du droit de l'Union, était certes envisageable, mais qu'il appartenait aux États membres de réformer le système de protection juridictionnelle établi par la convention portant statut des écoles européennes actuellement en vigueur* » (Arrêt du 11 mars 2015, Europäische Schule München, C-464/ et 465/13, par. 74). De même tous les Etats membres de la Convention le sont aussi de l'Union européenne, ce qui implique que parmi eux s'est développée une culture juridique commune en ce qui concerne les droits fondamentaux et les principes généraux de droit.

La relation entre les deux ordres juridiques se retrouve aussi dans les textes des Ecoles européennes où, par exemple, l'article 86 du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes établit que « *l'interprétation des articles du présent Statut, analogues aux articles prévus au Statut des fonctionnaires communautaires, se fera selon les critères appliqués par la Commission* ».

14.

Les considérations qui précèdent sont destinées à établir que le niveau de protection à garantir, par la Chambre de recours, aux principes applicables dans chaque cas soumis à sa décision doit être similaire à celui accordé par les institutions communautaires et, en particulier, à l'interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne, tout en tenant compte des spécificités de l'organisation des Ecoles européennes, mais sans que le niveau de protection soit inférieur.

Il faut donc vérifier quels sont les règles et principes à considérer dans chaque cas, si ces principes peuvent être considérés comme communs aux Etats membres signataires de la Convention portant statut des Ecoles européennes et, comme référence importante, l'interprétation des institutions communautaires, si elle existe. Les principes les plus communs (égalité de traitement, interdiction de discrimination...), qui sont à la base de plusieurs Directives, ont fait l'objet d'une interprétation par la CJUE, ce qui impose que les systèmes nationaux doivent observer ces principes sans différence entre eux.

15.

En l'espèce, il s'agit de déterminer si les vacances scolaires prévues pour le personnel enseignant et de surveillance prévues à l'article 39.2 du Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes, doivent être cumulées avec le congé de maternité, comme le prétend la requérante et comme le prévoit le Statut des fonctionnaires de l'Union européenne - ou non, comme le soutiennent les Ecoles.

16.

Les principes applicables sont le droit des travailleurs au congé annuel payé et la protection de la femme pendant et après la grossesse, principes incontestables dans l'ordre juridique des Etats membres signataires de la

Convention portant statut des Ecoles européennes, ainsi que le principe d'égalité entre hommes et femmes ; ce principe qui est l'un des piliers de l'ordre juridique des Ecoles européennes, aussi bien que de l'Union et de ses Etats membres, est d'application dans le cas d'espèce où la comparaison n'est pas à faire avec les fonctionnaires de l'Union européenne, régis par leur Statut, mais avec le reste du personnel enseignant : les enseignantes auprès d'une Ecole européenne, comme en l'espèce, qui entendent prendre un congé de maternité sont discriminées par rapport aux autres enseignants (les enseignants hommes et les enseignantes femmes qui ne sont pas en congé de maternité) si, comme c'est la pratique dans les Ecoles, la durée du congé de maternité entre en concurrence avec les vacances scolaires ; autrement dit, l'administration des Ecoles crée une discrimination en réduisant le temps des vacances scolaires des enseignantes en congé de maternité.

17.

Les principes énoncés ont été interprétés par la Cour de Justice dans son arrêt du 18 mars 2004 (C-342-01, Merino Gómez et Continental Industrias del Caucho SA), en réponse à une question préjudicielle posée par un tribunal du travail espagnol sur l'interprétation de certains articles de trois Directives, qui incorporent les principes susmentionnés : la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ; la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

La réponse de la Cour est claire : tout en soulignant que « *le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé* » (par. 29), elle déclare que « *La finalité du droit au congé*

annuel est différente de celle du droit au congé de maternité. Ce dernier vise, d'une part, à la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et, d'autre part, à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement » (par. 32) et conclut à ce que « L'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 doit donc être interprété en ce sens que, en cas de coïncidence entre les dates d'un congé de maternité d'une travailleuse et celles des congés annuels pour l'ensemble du personnel, les exigences de la directive relatives au congé annuel payé ne sauraient être considérées comme remplies » (par. 33).

Enfin, sur la Directive 76/207, la Cour déclare qu'elle « vise à déboucher sur une égalité substantielle et non formelle. En effet, l'exercice des droits conférés aux femmes, conformément à l'article 2, paragraphe 3, de la même directive, par des dispositions destinées à protéger les femmes en ce qui concerne la grossesse et la maternité, ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable en ce qui concerne leurs conditions de travail (voir arrêt Thibault, précité, point 26). Il en résulte que l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité. (par. 37 et 38).

18.

Les Ecoles européennes considèrent qu'il n'y a pas, en l'espèce, de discrimination par rapport à la situation des fonctionnaires européens, car la durée des congés annuels et les possibilités de les adapter en fonction de la charge de travail sont l'objet d'une réglementation différente dans les deux Statuts - le Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes ne prévoyant pas la suspension du congé de maternité en raison des vacances scolaires, maladie ou accident ; elles en concluent que le Statut applicable à ses enseignants n'enfreint pas aucun principe général de droit.

19.

La Chambre de recours ne peut partager cette interprétation car il ne s'agit pas, ou pas seulement, d'une discrimination juridique par rapport aux fonctionnaires de l'Union qui découle de la différence de réglementation, mais d'une situation inégale au sein même des Ecoles par rapport aux autres enseignants (les hommes ou les femmes qui ne sont pas en congé de maternité).

En outre, le Statut du Personnel détaché auprès des Ecoles européennes n'interdit pas le cumul des vacances scolaires et du congé de maternité.

Cela découle seulement d'une pratique administrative puisque l'article 42.1 est muet sur cette question, mais cette pratique est contraire aux principes généraux de droit rappelés ci-dessus. L'article 42.1 n'interdit nullement une application différente qui soit conforme auxdits principes qui, selon la jurisprudence de la CJUE, font partie de l'ordre juridique de l'Union et de ses Etats membres, lesquels Etats sont également signataires de la Convention portant statut des écoles européennes.

Il appartient à cette Chambre de recours d'assurer leur application en annulant les décisions contestées.

20.

A cette conclusion, ne saurait s'opposer efficacement le fait que la requérante s'est vu accorder un congé de maternité de 24 semaines (durée du congé de maternité réservée pour des cas spéciaux) au lieu de 20 semaines qui lui correspondraient, car l'erreur a été faite par l'Ecole et non pas par la requérante (qui l'a d'ailleurs signalée) et l'Ecole n'a pas corrigé cette erreur.

Il ne saurait également être opposé à la requérante un défaut d'intérêt, comme soulevé par les Ecoles : son intérêt à agir est clair et s'est manifesté tout au long de la procédure, tant administrative que contentieuse, sa situation juridique étant affectée par les décisions attaquées.

21.

Le bien-fondé du recours sur base des moyens développés ci-dessus exclut l'examen des autres moyens formels soulevés par les parties.

Sur les frais et dépens,

22.

Aux termes de l'article 27 du règlement de procédure : « Toute 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 (...) A défaut de conclusions sur les dépens, chaque partie supporte ses propres dépens. ».

Il ressort de ces dispositions, lesquelles sont d'ailleurs tout à fait comparables à celles en vigueur devant la plupart des juridictions, nationales ou internationales, que la partie qui succombe doit, en principe, supporter les frais et dépens de l'instance. Pour autant, lesdites dispositions permettent à la Chambre de recours d'apprécier au cas par cas les conditions dans lesquelles il doit en être fait application.

La requérante n'a pas chiffré le montant qu'elle réclame au titre des dépens (elle demande un montant « juste ») et l'affaire vise une question de droit sur laquelle la Chambre de recours statue pour la première fois.

Dans ces conditions, la Chambre de recours estime qu'il y a lieu de décider que chaque partie supportera ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS, la Chambre de recours des Ecoles européennes,

D E C I D E

Article 1 : Les décisions du 10 juin 2017 de la Directrice de l'Ecole européenne de Bruxelles I (EEB I) et du 30 novembre 2017 du Secrétaire général qui la confirme en rejetant le recours administratif, sont annulées.

Article 2 : Chaque partie supportera ses propres dépens.

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

E. Menéndez Rexach

P. Manzini

A. Ó Caoimh

Bruxelles, le 27 septembre 2018

Pour le greffe,
N. Peigneur