

Recours 23/02

■■■■■

CHAMBRE DE RECOURS DES ECOLES EUROPEENNES

(1^{ère} section)

Décision du 9 novembre 2023

Dans l'affaire enregistrée au greffe de la Chambre de recours sous le n° **23/02**, ayant pour objet un recours introduit le 7 mars 2023 par Me Chloë De Clercq, avocate au Barreau de Bruxelles, agissant au nom et pour compte de M. ■■■■■, domicilié à ■■■■■, et dirigé contre la décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 8 décembre 2022, rejetant le recours administratif dirigé contre la décision du 8 juin 2022 par laquelle la Directrice et le Directeur-Adjoint de l'École européenne de Bruxelles II ont mis fin à son contrat de travail,

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

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

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 Me De Clercq pour le

requérant et, d'autre part, par Me Muriel Gillet, pour les Écoles européennes,

après avoir entendu, à l'audience publique du 26 octobre 2023, le rapport de M. Ronayne, les observations orales de Me De Clercq et du requérant d'une part, et du Secrétaire général et de Me Gillet pour les Écoles européennes d'autre part,

a rendu le 9 novembre 2023 la décision dont les motifs et le dispositif figurent ci-après.

Faits à l'origine du litige

1.

Depuis 2007, le requérant est enseignant de [REDACTED], dans l'enseignement secondaire.

En date du 1^{er} septembre 2016, il a été engagé au sein de l'École européenne de Bruxelles II (ci-après l'« École ») en qualité de Chargé de cours, comme professeur [REDACTED].

Après plusieurs contrats à durée déterminée, un contrat à durée indéterminée a été conclu en date du 1^{er} septembre 2020 entre le requérant et l'École.

2.

Par une lettre recommandée du 8 juin 2022, la Directrice et le Directeur-Adjoint de l'École ont mis fin au contrat de travail du requérant moyennant paiement

d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération, conformément à l'article 16 du Statut des Chargés de Cours (ci-après le « Statut »), préavis prenant cours le 13 juin 2022 pour se terminer le 13 décembre 2022.

3.

Par courrier recommandé du 8 juillet 2022, le requérant a introduit un recours administratif auprès du Secrétaire général des Écoles européennes à l'encontre de la décision du 8 juin 2022 portant résiliation de son contrat de travail, dans lequel il conteste la régularité de son licenciement et sollicite une indemnisation à titre de licenciement déraisonnable et abusif.

Ce recours administratif a été rejeté par décision explicite du Secrétaire général des Écoles européennes en date du 8 décembre 2022.

Conclusions des parties

4.

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

« Déclarer le présent recours recevable et fondé ;

Annuler la décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 8 décembre 2022 rejetant de manière explicite le recours administratif dirigé contre la décision individuelle du 8 juin 2022, par lequel la Directrice et le Directeur-Adjoint de l'École européenne de Bruxelles II ont mis fin au contrat de travail du requérant ;

Dire pour droit que l'École Européenne de Bruxelles II est responsable d'une rupture irrégulière du contrat de travail du requérant ;

Condamner l'École européenne de Bruxelles II à payer au requérant une indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 12 mois de rémunération comprenant les avantages acquis en vertu du contrat, à majorer des intérêts légaux ;

Condamner l'École européenne de Bruxelles II à payer au requérant une indemnisation équivalente à 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement, à majorer des intérêts légaux ;

Condamner l'École européenne de Bruxelles II à délivrer un nouveau certificat de chômage C4 « neutre » ne reprenant aucun grief contre le requérant ;

Condamner l'École européenne de Bruxelles II aux entiers frais et dépens de l'instance. ».

5.

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

« Dire le recours partiellement recevable mais non fondé ;

Condamner le requérant aux dépens de l'instance fixés à la somme de 1 200.00 € ».

Moyens et arguments des parties

6.

A l'appui de son recours, le requérant invoque deux moyens : un premier moyen tiré de l'irrégularité de la procédure suivie pour le licenciement et un second moyen selon lequel les motifs donnés ne seraient pas établis et ne sauraient justifier le licenciement.

7.

Le **premier moyen**, tiré de l'irrégularité de la procédure, comporte deux aspects.

Tout d'abord, le requérant fait valoir que, avant de le licencier pour manquement à ses obligations, l'École était tenue d'organiser une procédure disciplinaire conformément aux articles 43 et suivants du Statut.

Son licenciement ayant été justifié par de prétendus manquements, le requérant considère qu'il doit nécessairement être appréhendé comme étant une mesure disciplinaire et rappelle qu'il ressort de la jurisprudence de la Chambre de recours que « (...) *indépendamment de l'intention subjective de l'auteur d'une décision, constitue une sanction de nature disciplinaire toute décision adoptée en raison d'un fait ou d'un comportement de son destinataire, et portant atteinte à ses intérêts, à ses droits ou à sa situation juridique (...)* » (décision n° 20/03 du 28 mai 2020).

En omettant de respecter la procédure disciplinaire et en appliquant directement l'article 16.2 du Statut, l'École aurait violé la procédure disciplinaire applicable.

8.

Sur cet argument, la partie défenderesse fait valoir, tout d'abord, qu'il découle du libellé de l'article 44.1 du Statut, aux termes duquel « *le Directeur est seul compétent pour lancer la procédure disciplinaire et prononcer la sanction correspondante vis-à-vis d'un membre du personnel chargé de cours* », que le Directeur de l'École dispose d'un pouvoir d'appréciation sur l'opportunité de l'ouverture ou non d'une procédure disciplinaire.

Elle souligne aussi que, dans la présente affaire, le comportement reproché au requérant ne correspond pas à un manquement caractérisé à une obligation particulière du Statut, mais davantage à un non-respect des règles de comportement et de bienséance, qui s'appliquent à tout un chacun. Dans ces circonstances, à défaut de manquement caractérisé à une disposition identifiée du Statut, tout en constatant une attitude générale de nature à susciter les conflits, l'École était fondée à résilier le contrat sur pied de l'article 16 du Statut, plutôt qu'à initier la procédure disciplinaire visée aux articles 43 et suivants du Statut. Par ailleurs, la situation du requérant ne serait dès lors pas comparable à celle du requérant dans l'affaire 20/03 dans laquelle une violation de l'article 8 du Statut avait été reprochée.

9.

Par ailleurs, et indépendamment de la question de l'obligation d'organiser une procédure disciplinaire, le requérant fait valoir qu'il a été privé de son droit d'être entendu avant la prise de la décision de licenciement, en violation de l'article 41, paragraphe 2, premier tiret de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui consacre « *le droit de toute personne d'être entendu avant qu'une mesure individuelle qui l'affecterait défavorablement ne soit prise à son*

encontre ».

Soulignant que la décision de rupture de contrat constitue un acte extrêmement préjudiciable pour lui, il fait valoir qu'une audition préalable lui aurait permis non seulement de fournir des explications sur des éventuels comportements ou incidents précis, mais aussi d'avancer des arguments au sujet de la mesure envisagée.

Il ajoute qu'il n'a pas été démontré que, si le droit d'être entendu avait été respecté, la décision de licenciement aurait quand même été adoptée.

En outre, il considère qu'il ne saurait être soutenu que le droit d'être entendu aurait néanmoins été respecté *a posteriori* du fait qu'il a pu faire valoir ses arguments contre ladite décision dans le cadre de la procédure de réclamation administrative et dans le cadre du présent recours.

10.

La partie défenderesse estime quant à elle que les droits de la défense ont bien été respectés.

Elle rappelle que la lettre de résiliation du 8 juin 2022 se réfère, à son premier alinéa, « *aux raisons qui ... ont été exposées* » et que la lettre du 6 juillet 2022 se réfère à un « *entretien du 9 juin 2022* », lors duquel le requérant aurait été informé de la décision irrévocable de le licencier, ainsi qu'aux « *faits exposés lors de cet entretien* ».

Elle souligne également que le requérant a eu la possibilité de contester la légalité de la décision de licenciement en introduisant un recours administratif

ainsi que le présent recours contentieux.

Enfin, s'agissant des documents communiqués dans le cadre du présent recours, l'École fait observer que ces pièces représentent essentiellement des communications envoyées au requérant - qui lui étaient donc en principe connues - et que le requérant a eu l'occasion d'y répondre dans le cadre de son mémoire en réplique. Elle fait valoir, en citant à l'appui de son argument la décision 19/58 de la Chambre de recours, que l'on devrait dès lors conclure au respect des droits de la défense et du droit d'être entendu.

11.

Par son **second moyen**, le requérant fait valoir que les motifs donnés par l'École ne sont pas établis et ne peuvent pas justifier le licenciement.

Il fait valoir, dans sa requête, qu'il n'avait jamais été averti, par écrit ou lors d'un entretien, des reproches formulés contre lui et que les affirmations de la Direction seraient d'autant plus étonnantes qu'elles dénotent avec les deux dernières évaluations, qui étaient excellentes, et sont en contradiction avec les retours positifs des étudiants.

Il ajoute qu'il n'a pas été évalué, comme il aurait dû l'être, en janvier 2022, et invoque des irrégularités concernant la tenue de son dossier personnel.

12.

La défenderesse explique que l'évaluation du requérant a été retardée, principalement en raison de la crise sanitaire mais aussi à sa demande. Le rapport d'évaluation, finalement dressé par le Directeur, après les visites de

classes des 11 février et 27 avril 2021 et des entretiens avec le requérant des 26 février et 6 mai 2021, comporte une réserve qui se lit : « *Sous condition de se soumettre l'année prochaine encore à une inspection et de faire preuve d'ici là de ne plus susciter de plaintes à propos de son langage, de ne plus effrayer certains élèves par son comportement d'intimidation, d'être désormais ponctuel dans ses cours, de respecter plus au pied de la lettre les consignes de l'école comme par exemple le format du Forward Planning, je n'ai pas d'objection au prolongement du mandat de M. [REDACTED] à partir du 1er septembre 2021* ».

Elle déclare que les réserves du Directeur à la fin du rapport d'évaluation s'expliquaient par le fait que l'École avait eu à déplorer plusieurs incidents impliquant le requérant et produit à l'appui huit courriels dont le premier a été transmis en juillet 2018 et les autres à différentes dates entre le 8 mai 2020 et le 11 décembre 2020. Elle poursuit en indiquant que, malgré l'avertissement, les incidents se sont répétés et elle produit trois courriels additionnels, datés des 31 août 2021, 30 novembre 2021 et du 18 mai 2022.

La défenderesse fait valoir que, au vu de ces éléments évoqués, il ne saurait être considéré qu'elle a commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant que le comportement et l'attitude du requérant durant ces dernières années, nonobstant les avertissements répétés, ont entraîné une perte totale de confiance de l'École à son égard.

13.

Dans son mémoire en réplique, le requérant commente les courriels produits par l'École, en avançant des éléments à sa décharge à l'égard de chacun d'entre eux, et produit, par ailleurs, une évaluation favorable de 2020 et un certain nombre de témoignages en sa faveur.

14.

Le requérant fait valoir qu'il a subi un préjudice important du fait de son licenciement, qu'il qualifie de « *déraisonnable* » et « *abusif* ».

Il se serait retrouvé sans emploi à la veille des vacances scolaires et de la rentrée scolaire 2022-2023. La recherche d'un nouvel emploi dans l'enseignement pour l'année scolaire 2022-2023 se serait avérée impossible, non seulement en raison du mauvais timing, mais également en raison des motifs et du contexte de son licenciement qui l'empêchent de bénéficier d'une lettre de recommandation.

Il expose également avoir subi un préjudice moral du fait de l'injustice ressentie et vécue, avec des conséquences sur sa vie sociale et familiale.

Le requérant sollicite de la Chambre de recours qu'elle reconnaisse le caractère déraisonnable et abusif de la résiliation de son contrat de travail et réclame réparation pour les préjudices subis.

15.

La défenderesse fait valoir que l'argumentation du requérant, tirée d'un licenciement « *déraisonnable et abusif* », repose sur des concepts juridiques de droit belge qui ne s'appliquent pas ici, les conditions de résiliation des contrats des Chargés de cours étant règlementées par l'article 16 du Statut.

La décision du 8 juin 2022 n'étant affectée d'aucun vice, il y a lieu, selon elle, de déclarer les demandes de paiement d'indemnité non fondées.

A titre subsidiaire, elle considère que même si la Chambre de recours devait contester la régularité du licenciement du requérant (*quod non*), encore devrait-elle constater que celui-ci a perçu une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération couvrant la période écoulée entre le 8 juin et le 8 décembre 2022, puis des allocations de chômage.

Elle considère que le requérant ne fournit aucune information quant à l'opportunité qu'il a eu après la rupture du contrat avec l'École européenne de Bruxelles II de trouver un nouvel emploi et qu'il ne justifie aucunement l'ampleur d'un préjudice équivalent à 18 mois de rémunération, ce qui, additionné à l'indemnité de 6 mois qu'il a déjà perçue, dépasse largement le maximum de l'indemnité qu'un Chargé de cours peut percevoir en cas de résiliation de son contrat, à savoir une indemnité correspondant à un préavis de 10 mois de rémunération.

Appréciation de la Chambre de recours

Sur la recevabilité,

16.

Ainsi que la partie défenderesse l'a fait observer à juste titre, la Chambre de recours n'est pas compétente pour donner des injonctions et, notamment, s'agissant de la sixième conclusion du requérant, pour ordonner à l'École européenne de Bruxelles II de délivrer un nouveau certificat de chômage "*neutre*" ne reprenant aucun grief à l'encontre du requérant.

La Chambre de recours constate par ailleurs que, sous cette réserve, la

recevabilité du recours n'est pas contestée.

Sur le premier moyen tiré de l'irrégularité de la procédure,

17.

En vertu de l'article 16, paragraphe 2 du Statut, « *lorsqu'un chargé de cours est recruté à durée indéterminée (...), chacune des parties est en droit de résilier le contrat* ».

En vertu de l'article 44, paragraphe 1 du Statut, « *le Directeur est seul compétent pour lancer la procédure disciplinaire et prononcer la sanction correspondante vis-à-vis d'un membre du personnel chargé de cours* ».

Au titre des sanctions disciplinaires prévues à l'article 45 du Statut, le Directeur - à qui il appartient de déterminer la gravité de la faute commise - peut décider de « *la résiliation du contrat, conformément à l'article 18 du Statut, dans le cas d'une faute très grave* » – l'article 18 visant expressément une résiliation *extraordinaire*, sanctionnée en vertu de l'article 15 par une fin automatique du contrat sans préavis ou droit à indemnité.

Il résulte des termes de ces dispositions, et notamment du large pouvoir d'appréciation qu'elles confèrent aux Écoles dans les domaines contractuel et disciplinaire, que même en cas de faute éventuellement susceptible de justifier le licenciement pour motif disciplinaire d'un Chargé de cours, rien n'oblige une École à engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressé plutôt que de recourir à la faculté de résiliation unilatérale du contrat prévue à l'article 16, paragraphe 2 du Statut. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'École entend licencier sans préavis le Chargé de cours qui a commis une faute très

grave, sur base de l'article 18 du Statut, qu'il convient d'engager la procédure disciplinaire prévue au chapitre VIII du Statut.

18.

Si l'École pouvait donc résilier le contrat du requérant directement sur base de l'article 16, paragraphe 2 du Statut sans organiser une procédure disciplinaire, elle était néanmoins tenue de garantir les droits de la défense du requérant, et notamment le droit d'être entendu, consacré à l'article 41, paragraphe 2, premier tiret de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Conformément à une jurisprudence constante de la Chambre de recours, conforme à celle de la Cour de Justice de l'Union européenne, le respect des droits de la défense dans toute procédure susceptible d'aboutir à un acte faisant grief à une personne constitue un principe fondamental du droit de l'Union et doit être garanti même en l'absence d'une réglementation spécifique concernant la procédure en cause (voir notamment les décisions de la Chambre du 30 novembre 2021, recours 21/44 (point 10), du 19 décembre 2019, recours 19/16 (point 9), du 28 août 2016, recours 16/26 (point 19), du 2 février 2016, recours 15/42 (point 13), du 29 septembre 2015, recours 15/12 (point 20) et du 11 février 2013, recours 13/42 (point 10)).

Il est également pertinent de rappeler qu'une jurisprudence abondante du juge de l'Union souligne l'importance qu'il attache au droit d'être entendu. À titre d'exemple, dans son arrêt du 8 octobre 2015, dans les affaires F-106/13 et F-25/14, DD /FRA, le Tribunal de la Fonction publique a rappelé qu'« *il découle du principe général du droit de l'Union du respect des droits de la défense et, en particulier, du droit d'être entendu, consacré à l'article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte, que l'intéressé doit être mis en mesure, préalablement à*

l'édiction de la décision qui l'affecte négativement, de faire connaître utilement son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et circonstances sur la base desquels cette décision a été adoptée. En outre, le respect du droit d'être entendu s'impose même lorsque la réglementation applicable ne prévoit pas expressément une telle formalité (point 89). ».

Dans ce même arrêt, le Tribunal de la Fonction publique a souligné l'importance particulière qu'il attache au droit d'être entendu avant la prise d'une décision de résiliation de contrat :

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

Les principes généraux du droit de l'Union ainsi rappelés par le juge de l'Union dans le contexte du droit de la fonction publique de l'Union doivent guider également les Écoles lorsqu'elles envisagent le licenciement d'un Chargé de cours pour manquement à ses obligations.

19.

Le respect du droit d'être entendu implique concrètement que, lorsqu'une Ecole envisage une possible résiliation de contrat pour manquement aux

obligations, elle doit procéder en deux étapes : dans un premier temps, elle informe l'intéressé des faits et circonstances sur la base desquels elle envisage un possible licenciement et lui accorde un délai pour faire valoir ses observations. Et ensuite, elle apprécie les observations de l'intéressé et décide s'il y a lieu ou non de procéder au licenciement.

Or, force est de constater qu'il résulte de l'étude du dossier et des réponses aux questions posées à l'audience que rien ne permet de conclure que le requérant ait été mis en mesure de faire connaître utilement son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et circonstances sur la base desquels la décision de résiliation a été adoptée, ou même qu'il ait été informé de ceux-ci de manière suffisamment précise et en temps utile.

Il avait reçu, certes, dans son évaluation de 2021, un avertissement concernant son comportement, sa ponctualité et son respect des consignes de l'École, mais il n'existe aucune trace d'une information sur les faits précis qui conduisaient l'École à envisager son licenciement en juin 2022.

En particulier, la lecture des lettres de l'École du 8 juin 2022 informant le requérant de son licenciement et du 6 juillet 2022 intitulée « *Explications sur la décision de fin de collaboration* », ne permet pas de conclure à ce que le requérant ait été informé avant le 8 juin 2022 des faits précis reprochés contre lui et ait ainsi été mis en mesure de faire connaître utilement son point de vue sur leur réalité et leur pertinence.

En effet, ce n'est qu'au stade du mémoire en réponse déposé dans le cadre du présent recours contentieux, que l'École évoque par écrit, pour la première fois, un ensemble de faits justifiant la décision de licenciement, en soulignant, d'une part, qu'il s'agit essentiellement d'éléments connus du requérant et, d'autre part,

que ce dernier avait la possibilité d'y répondre dans son mémoire en réplique, faisant valoir que ces considérations devraient permettre à la Chambre de recours de conclure au respect des droits de la défense et du droit d'être entendu.

Sur ce premier aspect, la circonstance que les éléments étaient connus du requérant n'implique pas qu'il savait qu'ils étaient reprochés contre lui dans le cadre de son licenciement et n'enlève en rien au fait qu'il a été privé du droit de faire valoir ses observations quant à leur pertinence et leur réalité.

Sur le second aspect, notons que, dans le contexte comparable de la résiliation de contrats d'agents temporaires des institutions, le juge de l'Union s'est montré peu enclin à admettre des régularisations *a posteriori* aux manquements au droit d'être entendu dans des situations où, comme dans le cas espèce, le dommage est fait au moment de la prise de la décision (voir arrêt du 8 octobre 2015, DD / FRA (F-106/13 et F-25/14) (cf. points 97, 98)).

Précisons, enfin, que la situation dans la présente affaire est différente de celle de l'affaire 19/58 où les documents admis en cours d'instance venaient *compléter* des documents transmis au requérant auparavant.

Il résulte de ce qui précède que la décision de l'École du 8 juin 2022 portant résiliation du contrat du requérant est entachée d'une illégalité en ce qu'elle a été prise en violation de son droit d'être entendu.

20.

Il n'est pas nécessaire, au vu de ce constat, d'examiner le second moyen.

Sur les conséquences à tirer de l'illégalité de la décision de licenciement,

21.

Il y a lieu, tout d'abord, de faire droit à la première conclusion du requérant et d'annuler la décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 8 décembre 2022 rejetant de manière explicite le recours administratif du requérant.

22.

Le requérant ne demande pas l'annulation de la décision de licenciement mais le paiement d'une indemnité « *pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 12 mois de rémunération comprenant les avantages acquis en vertu du contrat, à majorer des intérêts légaux* » ainsi que d'une indemnité « *équivalente à 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement, à majorer des intérêts légaux* ».

Il appartient à la Chambre de recours d'apprécier la demande en indemnité, non pas par rapport aux notions de droit national de « *licenciement déraisonnable* » ou de « *licenciement abusif* », mais sur base des principes généraux régissant la responsabilité non contractuelle des Écoles vis-à-vis des Chargés de cours.

Dans ce contexte, la Chambre de recours constate qu'il résulte de ce qui précède que la décision de licenciement du requérant adoptée par l'École est entachée d'une illégalité, qu'il ne saurait être contesté que le requérant a subi un préjudice financier du fait de son licenciement et qu'il existe donc un lien de causalité clair entre le comportement illégal imputable à l'École et une partie du dommage subi par le requérant. Les conditions sont donc réunies pour

ordonner le paiement d'une indemnité en réparation.

Dans l'exercice de sa compétence de pleine juridiction, conférée par l'article 27, paragraphe 2 de la Convention portant statut des Écoles européennes, et rappelant que le requérant a opté de ne pas bénéficier de l'annulation de la décision de licenciement, la Chambre de recours évalue l'indemnité additionnelle à payer au requérant à quatre mois de traitement. Avec ce paiement additionnel, ajouté aux six mois de salaire déjà payés à titre de préavis, le requérant bénéficie d'un montant correspondant au maximum de dix mois de préavis prévus à l'article 16, paragraphe 2 du Statut.

23.

S'agissant du préjudice moral allégué par le requérant, la Chambre de recours considère que la déclaration de l'illégalité de la décision de licenciement contenue dans la présente décision est suffisante pour réparer ce préjudice.

24.

S'agissant de la conclusion du requérant visant à « *condamner l'École européenne de Bruxelles II à délivrer un nouveau certificat de chômage C4 'neutre' ne reprenant aucun grief contre le requérant* », il importe de rappeler que si la Chambre de recours n'est pas compétente pour se substituer à l'École ou prononcer des injonctions à son égard, cette dernière doit néanmoins, en vertu de l'article 27, paragraphe 6 de la Convention portant statut des Écoles européennes, selon lequel « *les arrêts de la Chambre de recours sont obligatoires pour les parties* », se conformer à la décision qui lui est notifiée.

Il appartient dès lors à l'École d'apprécier de nouveau la demande du requérant

visant à faire enlever la mention blessante du certificat de chômage, en prenant en considération le fait que la décision de le licencier en raison de « *problèmes de comportement* » a été adoptée à l'issue d'une procédure entachée d'illégalité de sorte que le manquement reproché ne peut pas être considéré comme ayant été légalement établi.

Sur les frais et dépens,

25.

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.

En application de ces dispositions et au vu des conclusions du requérant, il y a lieu de condamner les Écoles européennes aux frais et dépens.

La Chambre considère qu'il sera fait une juste appréciation du montant de ces frais et dépens en les fixant *ex aequo et bono* à la somme de 800 €.

PAR CES MOTIFS, la Chambre de recours des Écoles européennes

D E C I D E

Article 1^{er} : La décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 8 décembre 2022 rejetant le recours administratif du requérant est annulée.

Article 2 : Les Écoles européennes verseront au requérant une indemnité équivalente à quatre mois de traitement à titre de réparation du préjudice subi du fait de l'adoption d'une décision de licenciement illégale.

Article 3 : Les Ecoles européennes verseront au requérant une somme de 800 € au titre des frais et dépens de l'instance.

Article 4 : La présente décision sera notifiée dans les conditions prévues aux articles 26 et 28 du Règlement de procédure.

E. Menéndez Rexach

P. Rietjens,

M. Ronayne

Bruxelles, le 9 novembre 2023

Version originale : FR

Pour le greffe,

Nathalie Peigneur