

CHAMBRE DE RECOURS DES ECOLES EUROPEENNES

(1^{ère} section)

Décision du 19 septembre 2019

Dans l'affaire enregistrée au greffe de la Chambre de recours sous le n° 18-26, ayant pour objet un recours introduit le 18 mai 2018 par Me Nathalie de Montigny, avocate au barreau de Bruxelles, agissant au nom et pour compte de [A], domicilié [...], et dirigé contre la décision du Secrétaire général des Ecoles européennes du 22 février 2018 ayant rejeté le recours administratif par lequel la requérante a contesté la décision du 13 décembre 2017 mettant fin à son contrat de travail moyennant un préavis de 10 mois à compter du 18 décembre 2017 et calculé sur base d'une rémunération de 16 périodes de cours,

La Chambre de recours de Ecoles européennes, 1^{ère} section, composée de :

- M. Eduardo Menéndez Rexach, président de la Chambre et rapporteur,
- M. Paul Rietjens, membre,
- M. Michel Aubert, 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, pour la requérante, par Me de

Montigny et, d'autre part, pour les Ecoles européennes, par Me Muriel Gillet, avocate au barreau de Bruxelles,

après avoir entendu, à l'audience publique du 31 janvier 2019 le rapport de Monsieur Menéndez Rexach, les observations orales de Me de Montigny pour la requérante, et de Me Gillet pour les Ecoles européennes,

a rendu le 19 septembre 2019 la décision dont les motifs et le dispositif figurent ci-après.

Faits du litige et arguments des parties

FAITS

1.

La requérante est entrée au service des Ecoles européennes en qualité de chargée de cours en cycle secondaire à l'Ecole européenne de Bruxelles I, moyennant d'abord des contrats à durée déterminée d'un an successifs.

Le 9 septembre 1996, les parties ont finalement conclu un contrat de travail à durée indéterminée, 12 périodes de cours hebdomadaires étant confiées à la requérante.

Les attributions de la requérante ont varié d'année en année pour atteindre 19 périodes pour l'année scolaire 2016-2017.

2.

A la rentrée scolaire 2017-2018, l'horaire proposé étant ramené à 13 périodes de cours, la requérante a refusé de signer l'avenant, vu la réduction de ses périodes de

cours, et donc de sa rémunération, tout en adressant plusieurs emails à la direction de l'Ecole pour demander plus d'heures de cours et dans le cadre d'un horaire mieux équilibré (c'est-à-dire avec moins d'heures de « fourche » qui impliquent une présence non rémunérée à l'Ecole).

3.

Une réunion s'est tenue le 15 novembre 2017 entre la requérante et la Directrice de l'Ecole (Mme Ruiz Esturla), en présence d'une représentante du personnel.

4.

Par courrier du 16 novembre, après avoir précisé les raisons qui justifiaient la réduction des périodes de cours, la directrice proposait à la requérante de compléter les 13 périodes de cours par 3 périodes de Soutien éducatif à partir du 20 novembre 2017, et lui demandait de donner une réponse pour le lendemain.

5.

Le 17 novembre 2017, le conseil de la requérante faisait savoir à Mme Ruiz Esturla que non seulement son courrier ne répondait pas aux différentes problématiques abordées lors de la réunion mais qu'en outre, un délai de 24 heures pour y répondre était totalement inapproprié. Mme Ruiz Esturla a alors accepté de reporter le délai au 23 novembre.

6.

Le 23 novembre, la requérante répondait au courrier de Mme Ruiz Esturla par l'intermédiaire de son conseil qui, après avoir rappelé les faits et relevé la détresse de [A], remettait en cause la façon dont les périodes de cours étaient réparties entre les différents Chargés de cours (non-respect du principe de bonne administration et

du devoir de sollicitude entraînant une exaspération des conflits entre Chargés de cours), et refusait les trois périodes de soutien offertes.

7.

Faute de trouver un accord sur son horaire pour l'année 2017-2018, la Direction de l'Ecole notifiait à la requérante, le 13 décembre 2017, la résiliation de son contrat moyennant un délai de préavis de 10 mois à compter du 18 décembre 2017, en application des articles 30.2 et 16.2 du nouveau Statut des Chargés de cours des Ecoles européennes.

Il était précisé dans ce courrier que la requérante était invitée à prester les 13 périodes hebdomadaires initialement attribuées, avec d'une part maintien d'une rémunération sur base du précédent contrat (soit 19 périodes) réduite à partir du 18 décembre 2017 à 16 périodes par semaine, et d'autre part dispense de prestations à compter de la fin de l'année scolaire (soit au 30 juin 2018, au lieu du 18 octobre 2018).

8.

Le 11 janvier 2018, la requérante a introduit un recours administratif auprès du Secrétaire général des Ecoles européennes (ci-après le SGEE) contre cette décision du 13 décembre 2017.

Ce recours administratif a été rejeté par le SGEE par décision motivée du 22 février 2018.

9.

Le 18 mai 2018, la requérante a introduit le présent recours contentieux ayant pour

objet :

D'annuler la décision du 13 décembre 2017 mettant fin à son contrat de travail moyennant un préavis de 10 mois à compter du 18 décembre 2017 pendant lequel elle est invitée à assurer des prestations à concurrence de 13 périodes hebdomadaires jusqu'à la fin de l'année scolaire 2017-2018, tout en percevant une rémunération équivalente à 16 périodes hebdomadaires, et pour autant que de besoin, d'annuler la décision de rejet du recours administratif du 22 février 2018 prise par le SGEE ;

Par conséquent,

- de dire pour droit que la réduction de l'horaire de 19 périodes à 13 périodes, et par conséquent celle de la rémunération, est illégale ;
- de dire pour droit que la partie défenderesse aurait dû respecter un délai de préavis de 22 mois et 13 semaines (à titre principal, par la seule application du droit belge) ou, à titre subsidiaire de 24 mois et 12 semaines (par application de la loi belge et du Statut ensuite), calculé sur la base d'une rémunération de 19 périodes ;
- de condamner la partie défenderesse à lui verser une indemnisation consistant en la différence entre ce que la requérante a perçu et ce qu'elle aurait dû percevoir en application de la période de préavis qui sera retenue par la Chambre de recours ;
- de condamner la partie défenderesse à lui verser la somme de 10.000 € évaluée *ex aequo et bono* à titre d'indemnisation du préjudice moral ;
- enfin, de condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, à hauteur de 2.500 €.

10.

A l'appui de son recours, la requérante fait valoir, en substance, trois moyens :

A titre principal, un premier moyen tiré de l'inapplicabilité des dispositions invoquées par l'Ecole dans la décision de licenciement (soit les articles 16.2 et 30.2 du nouveau Statut) ;

A titre subsidiaire, un deuxième moyen tiré d'une exception d'illégalité du nouveau Statut des Chargés de cours, ce moyen étant divisé en 5 branches ;

A titre plus subsidiaire encore, un troisième moyen tiré de l'illégalité de la décision individuelle en ce qu'elle lui impose un horaire de travail réduit et mal équilibré.

11.

Dans leurs observations en réponse, les Ecoles européennes demandent à la Chambre de recours de dire le recours recevable mais non fondé et de condamner la requérante aux dépens, évalués *ex aequo et bono* à la somme de 2.500 €.

12.

Dans ses observations en réplique, la requérante maintient ses prétentions initiales, en rectifiant ou complétant certains faits qui méritaient, selon elle, quelques précisions, et en répondant à l'argumentation développée par les Ecoles européennes.

ARGUMENTS DES PARTIES

Les arguments des parties peuvent se résumer comme suit :

13.

[Sur le premier moyen \(à titre principal\) tiré de l'inapplicabilité des dispositions invoquées par l'Ecole dans la décision de licenciement \(soit les articles 16.2 et](#)

30.2 du nouveau Statut)

Position de la requérante

a) Champ d'application matériel de l'article 16.2

L'article 16.2 limite lui-même expressément son champ d'application, au seul personnel recruté à durée indéterminée « *conformément à l'article 12.2 et 12.3* » (du nouveau Statut).

Or, il est incontestable (et d'ailleurs incontesté par la partie défenderesse) que son recrutement à durée indéterminée n'a été conclu ni sur pied de l'article 12.2 ni sur pied de l'article 12.3 (du nouveau Statut) puisqu'elle était *déjà* sous contrat à durée indéterminée (CDI) lors de l'adoption du nouveau Statut et qu'elle l'a obtenu son CDI sans évaluation positive préalable.

Ainsi, ni l'article 16.2, ni l'article 30.2 (en ce qu'il renvoie à l'article 16.2) ne peuvent lui être appliqués sans violer le principe de légalité : l'article 30.2 ne prévoit nullement qu'il permettrait l'application des délais de l'article 16.2 à des contrats expressément exclus du champ d'application de l'article 16.2.

b) Champ d'application temporel du nouveau Statut

La requérante estime que les dispositions du nouveau Statut qui viendraient réduire ou supprimer ses droits acquis ne peuvent lui être appliquées rétroactivement.

L'absence de rétroactivité de dispositions moins favorables est un principe général de droit reconnu par les juridictions européennes, au travers du principe de sécurité juridique.

Celui-ci fait partie intégrante des principes généraux du droit communautaire

auxquels sont soumises également les Ecoles européennes et exige que les règles de droit soient claires, précises et prévisibles dans leurs effets, en particulier lorsqu'elles peuvent avoir sur les individus des conséquences défavorables. Dans la mesure où le nouveau Statut emporte des conséquences négatives pour les Chargés de cours, le principe de sécurité juridique s'oppose à son application rétroactive. Ce n'est qu'à titre exceptionnel, lorsque le but à atteindre l'exige et lorsque la confiance légitime des intéressés est dûment respectée qu'une éventuelle rétroactivité pourrait se justifier, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Par conséquent, la requérante fait valoir que seul l'ancien Statut des Chargés de cours (Régime applicable aux Chargés de cours en poste avant le 1er septembre 1994) trouve à s'appliquer à son égard, à tout le moins quant aux mesures relatives à la fin du contrat et à la fixation des délais de préavis, n'ayant jamais renoncé au maintien de ses droits acquis (ainsi fait-elle valoir qu'elle a toujours émis des réserves quant au maintien de ses droits acquis lors de la signature de ses différents contrats).

Par conséquent, la requérante estime avoir droit au maintien d'une rémunération sur son horaire de 19 périodes et à l'application résiduaire du droit belge concernant le calcul du délai de préavis et/ou de l'indemnité compensatoire de préavis, et ce en application de l'article 3.2 du Statut et en l'absence de délais de préavis fixés dans son contrat à durée indéterminée signé le 9 septembre 1996.

Position des Ecoles européennes

A titre principal : l'article 16.2 doit s'appliquer car l'article 52.3. du nouveau Statut prévoit qu'« *il s'applique dans son intégralité aux contrats conclus avec les Chargés de cours avant son entrée en vigueur, sauf mention contractuelle contraire* ». La volonté claire du législateur (soit le Conseil supérieur) est que le nouveau Statut des Chargés de cours s'applique, en toutes ses dispositions et y compris en son article 16.2, à tous les Chargés de cours, y compris à ceux déjà sous contrat en cours au

moment de son entrée en vigueur.

A titre subsidiaire : l'article 30.2 doit en tout état de cause s'appliquer car il vise tous les contrats à durée indéterminée, quelles que soient les modalités selon lesquelles ils ont été conclus (sans la restriction du champ matériel retenue à l'article 16.2). Il permet de résilier le contrat d'un chargé de cours en cas de désaccord sur une modification du nombre d'heures/de périodes attribuées, l'article prévoyant dans ce cas que l'Ecole doit alors respecter les délais de préavis prévus à l'article 16.2.

A titre infiniment subsidiaire : l'article 3 du contrat à durée indéterminée prévoit que « *Le chargé de cours déclare avoir reçu copie du « Régime applicable aux Chargés de cours en poste avant le 1^{er} septembre 1994* » et en accepter toutes les dispositions qui sont actuellement d'application, ainsi que les modifications qui y seraient apportées en cours de contrat » : la requérante a donc accepté que les nouvelles dispositions du Statut, dont les articles 16 et 30, lui sont applicables.

Et de souligner encore que nouveau le Statut *abroge et remplace* les précédents (article 52.2.).

La partie défenderesse conteste par ailleurs l'application résiduaire du droit belge dès lors que les délais qui y sont définis ne sont pas indiqués dans le contrat à durée indéterminée signé en septembre 1996 (l'obligation de les mentionner n'existe que depuis l'entrée en vigueur du nouveau Statut, en son article 9).

14.

Sur le deuxième moyen (à titre subsidiaire) tiré d'une exception d'illégalité du nouveau Statut

Ce moyen est divisé en 5 branches.

15.

Première branche : une violation d'une part du droit au procès équitable, des droits de la défense ainsi que du droit d'accès à un Tribunal effectif et d'autre part une violation du principe de sécurité juridique, une violation des droits acquis, une violation du principe d'égalité et de non-discrimination ainsi que du principe de proportionnalité et de l'obligation de motivation

Position de la requérante

La requérante rappelle les droits fondamentaux reconnus dans l'Union européenne : toute personne a droit à un recours effectif afin que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial établi préalablement par la loi. Toute personne a également le droit d'être informée des règles de procédure et des délais à respecter pour contester une décision lui faisant grief et le droit de se défendre en justice utilement, en connaissance de la jurisprudence pertinente et des moyens qui peuvent être soulevés.

Or elle estime que le Statut des Chargés de cours manque de clarté et de garantie quant au droit à un recours effectif (nécessité d'introduire un recours administratif préalable, délais trop courts et points de départ de la computation des délais peu précis ...) et que les Chargés de cours ne disposent pas de la garantie de se voir appliquer une interprétation uniforme des principes de droit (administratif) européen ou de voir respecter ces droits.

Elle relève à ce propos qu'il existe une inégalité entre le personnel des Institutions européennes et le personnel des Ecoles européennes, ainsi qu'une inégalité entre les Chargés de cours et le personnel enseignant détaché à propos des voies de recours, inégalités qui ne sont ni justifiées, ni motivées et qui, de toute évidence, ne répondent pas aux conditions de proportionnalité qui permettraient éventuellement

de les autoriser.

Elle estime enfin être privée *de facto* de toute possibilité d'obtenir gain de cause quant à l'exception d'illégalité du Statut des Chargés de cours dès lors que le Secrétaire général fonde toute sa défense sur l'affirmation selon laquelle l'application des dispositions du nouveau Statut, en ce compris les nouveaux délais de préavis, n'est en aucun cas susceptible de constituer un acte lui faisant grief.

Selon elle, s'il fallait suivre la partie défenderesse et appliquer en l'espèce le nouveau Statut *en son intégralité*, tant pour l'avenir que pour le passé, et dès lors que précisément cette application pose des problèmes d'interprétation, la requérante est recevable à invoquer toute exception d'illégalité à l'encontre de ce Statut, dont le fait qu'il ne prévoit pas de procédure préjudicielle devant la Cour de Justice de l'Union Européenne (ci-après CJUE) en vue d'une application unique et harmonisée des principes qu'elle soulève à titre principal, notamment celui de sécurité juridique et de non-rétroactivité de dispositions légales plus défavorables.

Position des Ecoles européennes

La partie défenderesse fait valoir, outre l'irrecevabilité du moyen ce qui suit :

L'aménagement d'un recours préjudiciel n'est pas obligatoire. Son absence n'emporte en aucun cas l'illégalité du nouveau Statut.

La CJUE elle-même, dans l'arrêt Miles du 14 juin 2011 (C-196/09) avait qualifié l'instauration d'un recours préjudiciel d'évolution « *certes envisageable* » (point 45 de l'arrêt), mais non indispensable ou obligatoire, pour assurer la protection juridictionnelle au sein du système des Ecoles européennes.

La partie défenderesse rappelle également que pour introduire un tel recours dans le nouveau Statut, il aurait fallu une modification de la Convention portant statut des

Ecoles européennes - ce qui fut proposé par le Groupe de travail sur la protection juridictionnelle mais *in fine* refusé par le Conseil supérieur.

Sur la question des délais de recours et sur celle de l'absence de recours direct contre une décision à portée générale émanant du Conseil d'administration d'une Ecole ou du Conseil supérieur (alors que le Statut du personnel détaché le prévoit), les Ecoles rappellent qu'elles constituent une organisation internationale distincte des institutions de l'Union et qu'elles sont soumises à des textes règlementaires qui lui sont propres : les membres du personnel des institutions européennes et le personnel des Ecoles européennes ne sont pas dans des situations comparables qui justifieraient le respect du principe d'égalité, de même que les membres du personnel détaché et les Chargés de cours constituent des catégories de personnel différentes soumises à des règles distinctes pour bien des aspects.

Elle ajoute encore que le recours administratif organise un premier degré de juridiction, rapide, aisé et sans frais, et ne peut en soi être regardé comme discriminatoire.

16.

Deuxième branche : une violation du principe de bonne administration, des droits acquis et du principe de sécurité juridique

Position de la requérante

De nombreux droits des Chargés de cours ont été modifiés, en tout ou partie, par les dispositions du nouveau Statut qui, à suivre la position des Ecoles, devrait s'appliquer de manière rétroactive à toutes les situations nées *antérieurement* à son entrée en vigueur et sans mesure transitoire.

Pour la requérante, il s'agit d'une violation de la règle interdisant l'application

rétroactive d'une nouvelle disposition légale modifiant un élément essentiel du contrat (tels que la durée du travail, la rémunération, le délai de préavis ou encore la protection juridictionnelle) et une violation du principe de sécurité juridique et de respect des droits acquis, auxquels elle n'a pas renoncé.

Elle ajoute encore qu'il est faux de prétendre que le nouveau Statut aurait été « *globalement bien accueilli* » : les Chargés de cours ne souhaitent pas faire de vagues au sujet de leurs conditions de travail puisque précisément ils n'ont aucune garantie quant au maintien de leurs droits, de leurs périodes de cours, et donc de leur rémunération que ce soit à court, moyen ou long terme, étant les victimes de la précarité de leur statut. Ce n'est pas pour autant qu'ils sont satisfaits du nouveau Statut.

Elle ne conteste pas le droit du Conseil supérieur de modifier les dispositions statutaires, mais uniquement *pour l'avenir* (sans application rétroactive) et relève d'ailleurs que dans leur mémoire en réponse, les Ecoles européennes reconnaissent que le nouveau Statut ne s'applique que pour la période postérieure à son entrée en vigueur (soit le 1^{er} septembre 2016).

Au nom du respect des droits acquis, et dès lors que le nouveau Statut détériore les conditions de préavis applicables aux Chargés de cours en réduisant substantiellement la durée des préavis, il ne peut s'appliquer, à tout le moins en ce qui concerne les modalités de préavis, que pour la seule période contractuelle à compter du 1^{er} septembre 2016 ; pour toute la période antérieure, le droit national s'applique, de manière résiduaire (article 3).

La requérante relève que l'ensemble des remarques formulées quant aux modalités de résiliation en page 25 du mémoire en défense ne présente aucune pertinence puisqu'il vise la situation d'insécurité juridique pour les Chargés de cours soumis à des contrats à durée déterminée successifs, ce qui n'est à l'évidence pas son cas.

Position des Ecoles européennes

L'élaboration du nouveau Statut est le fruit de longues discussions au sein d'un Groupe de travail « *orientées avant tout dans l'intérêt des Chargés de cours d'une part et du fonctionnement du service public offert par les Ecoles européennes de l'autre. Les principes de bonne administration, de sécurité juridique et de respect des droits acquis ont donc été au cœur de ces réflexions* ». La partie défenderesse affirme encore que « *tous les acteurs de la communauté éducative se considèrent satisfaits de la clarté apportée à la matière depuis sa mise en œuvre, même si celle-ci fait encore l'objet d'ajustements ou d'adaptations* ».

La partie défenderesse fait valoir que l'article 3 n'impose aucunement une règle nouvelle qui porterait atteinte à des droits antérieurs ; il ne fait qu'entériner une solution juridique issue depuis plusieurs années de la jurisprudence construite sur base des litiges opposant les Chargés de cours aux Ecoles européennes : la primauté du régime statutaire sur le droit national.

La Convention portant statut des Ecoles européennes (article 12) prévoit la compétence du Conseil supérieur pour adopter et modifier *pour l'avenir* le Statut du personnel enseignant (détachés et Chargés de cours). L'acte ainsi établi – de nature statutaire et internationale – prime sur le droit national, ce que prévoit précisément l'article 3.

Cette règle n'est pas nouvelle et ne viole en aucun cas le principe de sécurité juridique.

La partie défenderesse estime par ailleurs que le nouveau Statut des Chargés de cours a renforcé la sécurité juridique et l'égalité de traitement entre les différents Chargés de cours, quel que soit le pays siège de l'Ecole.

Un grand soin a été apporté au respect des conditions d'emploi prévues aux contrats

signés avant l'entrée en vigueur du nouveau Statut : les droits acquis ont été préservés en ce qui concerne la rémunération (via les articles 35 et 36 du nouveau Statut), la protection des droits a été renforcée en cas de variabilité des heures de cours attribuées d'une année sur l'autre (via l'article 30.2 du nouveau Statut : maintien, pendant le préavis, du droit à la rémunération visée par le dernier contrat ou avenant signé, même si le chargé de cours assure des prestations moins importantes) et enfin, les modalités de résiliation des contrats à durée indéterminée (inexistantes dans les réglementations antérieures) ont été harmonisées par référence à celles pratiquées par la Commission européenne dans des situations analogues, présentées comme un « juste compromis » en manière telle que l'on ne peut y voir une violation au principe de bonne administration.

Enfin, la partie défenderesse affirme d'une part que « *Les modalités de rupture du contrat s'apprécient lorsque le contrat prend fin et non avant, le travailleur ne disposant pas d'un droit définitivement acquis à revendiquer le bénéfice de législations abrogées* » et d'autre part que « *l'intérêt du Conseil supérieur de définir des conditions uniformes de résiliation des contrats des Chargés de cours est un but raisonnable et légitime* ».

17.

Troisième branche : une violation du principe de non-discrimination et une inégalité de traitement entre enseignants (quel que soit leur statut) ainsi qu'entre Chargés de cours

Position de la requérante

La requérante relève des inégalités de traitement entre les enseignants détachés, les Chargés de cours, les professeurs de religion ou de morale, et enfin d'autres membres du personnel des Institutions européennes, ainsi que l'existence de trois catégories (et donc d'autant de discriminations) de Chargés de cours pour

l'application des échelons et des rémunérations.

Ces inégalités ne sont, selon elle, ni justifiées ni motivées, que ce soit en fait ou en droit. Elle relève en outre l'incohérence de la défense opposée par les Ecoles européennes : pourquoi prévoir d'appliquer par analogie les délais de préavis applicables aux agents des institutions européennes ou du personnel détaché si leurs situations sont, comme le prétendent les Ecoles, à ce point différentes ?

Position des Ecoles européennes

Outre l'irrecevabilité du moyen (la requérante n'expose pas en quoi les prétendues inégalités de traitement qu'elle identifie dans le nouveau Statut auraient servi de base légale à la décision attaquée), la partie défenderesse fait valoir ce qui suit :

Chargés de cours d'une part et membres du personnel détaché ou des institutions européennes d'autre part ne se trouvent pas dans des situations factuelles et juridiques semblables : la finalité des relations juridiques nouées avec l'une et l'autre des catégories de personnel est fondamentalement différente et justifie un traitement différent.

Le nouveau Statut prévoit désormais que les Chargés de cours enseignant la religion ou la morale sont traités de la même façon que tous les autres Chargés de cours : il ne peut dès lors pas être annulé sur pied d'une discrimination qu'il entend précisément abroger ; la requérante n'établissant pas être victime d'une discrimination créée par le nouveau Statut, la branche du moyen n'est pas fondée.

Enfin, les règles nouvelles d'avancement de carrière en fonction de l'ancienneté ne sont pas applicables à la requérante puisqu'elle n'a pas opté pour l'application du barème en vigueur à compter du 1er septembre 2016 (annexe 1 du nouveau Statut) ; elles ne peuvent dès lors en aucun cas lui causer le moindre préjudice direct.

18.

Quatrième branche : une violation du principe de sécurité juridique en ce que le nouveau Statut est lacunaire

Position de la requérante

La requérante fait valoir ici que le nouveau Statut manque de clarté et de prévisibilité, et donc de sécurité juridique : il existe de nombreuses lacunes dans le nouveau Statut (notamment l'absence de protection des Chargés de cours concernant le renouvellement de leur horaire de travail d'une année scolaire à l'autre ou le maintien de la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée successifs), lacunes qui impliquent, selon elle, une violation des principes de sécurité juridique et de prévisibilité quant aux modalités de travail et quant à la répartition des périodes d'enseignement entre les différents Chargés de cours (en l'absence notamment d'un droit préférentiel reconnu aux anciens Chargés de cours par exemple).

Elle relève également ici qu'un employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail (horaire, lieu d'exécution des prestations et rémunération) en cours de contrat, la plupart des législations nationales des Etats membres de l'Union européenne assimilant une telle modification à un acte équipollent à rupture dont la faute incombe à l'employeur.

Les dispositions du nouveau Statut, en ce qu'elles permettent de modifier le nombre d'heures de cours d'une année scolaire à l'autre (et donc, par voie de conséquence, la rémunération initialement prévue) violent les principes applicables aux travailleurs européens, lesquels se voient reconnaître des droits acquis après conclusion de leur contrat de travail.

Elle relève encore que si le nouveau Statut s'appliquait à elle *en son intégralité* comme le prétend la partie défenderesse, elle aurait dû se voir appliquer les articles

29 et 30 du nouveau Statut et donc voir respectées ses nombreuses demandes visant à ce que l'Ecole lui propose des heures complémentaires, de regrouper ses périodes de cours dans un horaire mieux équilibré et, le cas échéant, de trouver des solutions avec d'autres Ecoles européennes. La requérante s'estime dès lors fondée à invoquer l'illégalité de la décision de licenciement qui a été prise en dépit du respect de la procédure statutaire invoquée par les Ecoles européennes au travers de leur mémoire.

Mais surtout, dès lors que ces articles ne suffisent pas à pallier l'absence de droit de préemption ou de procédure déterminable quant à la manière d'attribuer les heures, le Statut doit être déclaré illégal car non respectueux des principes de prévisibilité et de sécurité juridique.

La requérante relève encore qu'elle n'a jamais été évaluée de manière négative - en près de 27 années de bons et loyaux services - et ne comprend pas les raisons pour lesquelles sa direction a fait le choix d'attribuer des périodes disponibles à du personnel enseignant moins expérimenté qu'elle. Elle conteste la position de l'Ecole sur ce point.

Position des Ecoles européennes

Tout d'abord, aucun principe général de droit ne prévoit que le caractère lacunaire d'un texte emporte la nullité de ses dispositions.

Ensuite, le nouveau Statut ne viole aucunement le principe de sécurité juridique : la variabilité des heures de cours d'une année à l'autre est liée à l'imprévisibilité des besoins des Ecoles et dépend des détachements opérés (ou pas). La très grande flexibilité existante dans les réglementations antérieures créait une insécurité juridique pour les Chargés de cours qui voyaient leurs contrats à durée déterminée renouvelés parfois à de très nombreuses reprises et une disparité des pratiques d'une école à une autre selon que la loi nationale prévoyait ou non le renouvellement

de contrats de travail à durée déterminée. Les articles 29 et 30 du nouveau Statut ont, selon la partie défenderesse, renforcé la sécurité juridique des Chargés de cours : les variations d'horaires font désormais l'objet d'un accord entre le chargé de cours et le Directeur qui, s'il n'aboutit pas, emporte la résiliation du contrat de travail moyennant l'exécution d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire.

L'idée d'un droit préférentiel d'attribution des nouveaux horaires de travail au personnel le plus ancien ne bénéficiant pas encore d'un horaire de travail complet (comme l'aurait souhaité la requérante) était l'une des alternatives discutées en groupe de travail pour être finalement abandonnée, « *les professeurs les plus compétents n'étant pas nécessairement ceux qui présentent l'ancienneté la plus grande* ».

19.

Cinquième branche : une violation de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux, l'absence de dialogue social, une violation de l'article 21 de la Charte sociale européenne ainsi que des articles 11 et 12 de la Charte des droits fondamentaux

Position de la requérante

Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs est consacré tant par la Charte des droits fondamentaux (article 27) que par la Charte sociale européenne (article 21).

Or, la requérante estime que le nouveau Statut a été élaboré et adopté sans information, ni concertation suffisante, ni représentativité *effective et réelle* du personnel concerné. Elle souligne d'ailleurs que la représentation formelle des Chargés de cours, via le comité du personnel « Chargés de cours », n'a été mise en place qu'à partir de septembre 2016, soit à l'entrée en vigueur du nouveau Statut –

ce qui est la preuve même d'une absence de représentativité des Chargés de cours lors de la phase d'élaboration du nouveau Statut.

Comment, par exemple, ont été désignés les représentants, présentés comme tels, au sein du Groupe de travail (via des élections ?). Représentaient-ils effectivement l'intégralité des Chargés de cours de toutes les Ecoles européennes ? Ont-ils eu l'opportunité de discuter avec l'ensemble des chargés de cours et en temps utile des propositions à formuler aux groupes de travail ?

Si les Chargés de cours jouissent *en théorie* du droit d'association (être membres ou mandants d'organisations représentatives du personnel), le nouveau Statut ne donne aucune garantie ou protection aux membres du personnel qui font partie de ces organisations ou du Comité du personnel.

En réalité, et dans les faits, les représentants des Chargés de cours ont une marge de négociation *très limitée* en raison des conséquences que leurs interventions pourraient impliquer pour leur carrière, eu égard à l'insécurité planant sur les horaires et le nombre de périodes attribuées aux enseignants d'une année à l'autre (craintes de représailles).

A défaut d'un système *effectif* de protection des membres représentants du personnel, les articles 11 et 12 de la Charte des droits fondamentaux (droit à la liberté de réunion et d'association, comportant le droit de s'affilier, de s'exprimer librement et de défendre ses intérêts) sont également violés.

Position des Ecoles européennes

Outre l'irrecevabilité du moyen (la requérante ne démontre pas que la mise en œuvre d'un véritable dialogue social aurait nécessairement conduit à une rédaction, plus favorable à sa situation, des articles 16.2. et 30 du nouveau Statut), la partie défenderesse fait valoir ce qui suit :

Le nouveau Statut a été adopté dans le cadre d'un véritable dialogue social (elle rappelle l'histoire et le contexte dans lequel le nouveau Statut a été adopté, s'appuyant sur les différents rapports des réunions du Groupe de travail, depuis 2004, auxquelles les Chargés de cours étaient représentés) et continue de faire l'objet de discussions au sein d'un groupe de travail, à l'initiative duquel certains points seront encore améliorés.

Elle renvoie ensuite aux articles 19 et 20 du nouveau Statut qui consacrent « *un mode efficace de consultation et d'information des travailleurs consacré par la Charte des droits fondamentaux et la Charte sociale européenne* », via le « Comité du personnel Chargés de cours » et le droit d'association. L'article 19.9 garantit quant à lui la protection des « *représentants élus* ».

20.

Sur le troisième moyen (à titre plus subsidiaire encore) tiré de l'illégalité de la décision individuelle visant à lui imposer un horaire réduit et mal équilibré

Position de la requérante

Tant la décision de réduire son horaire de travail que celle de la licencier relèvent d'un abus de droit, d'une violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude et d'assistance, d'un détournement de pouvoir et d'une inégalité de traitement.

La requérante conteste que l'Ecole ait été *contrainte* de réduire son horaire de travail car elle n'avait aucune autre alternative. Il existait selon elle un nombre plus que suffisant de périodes disponibles dans le cycle secondaire mais elles ont été attribuées à deux enseignantes du primaire, lesquelles présentaient moins d'ancienneté et de qualifications qu'elle. Pourquoi ne lui ont-elles pas été attribuées

afin qu'elle dispose d'un horaire de minimum 19 périodes ?

Par ailleurs, si elle n'a pas accepté de prendre les 3 périodes de Soutien éducatif en plus, c'est pour éviter un conflit avec la collègue directement concernée. En tout état de cause, comment peut-elle être sanctionnée pour avoir refusé, au cours d'une discussion transactionnelle et de tentative de conciliation qu'elle a elle-même initiée ?

Enfin, l'horaire proposé était non seulement réduit à 13 périodes mais en outre lui imposait une présence effective à l'Ecole de près de 26 périodes, dont uniquement la moitié rémunérée.

Elle estime que l'Ecole a également manqué à son devoir de sollicitude et de bonne administration, en la licenciant sans tenir compte des propositions alternatives faites par elle. Elle rappelle à cet égard la position peu cohérente de l'Ecole qui indique dans la décision litigieuse que, nonobstant les termes de l'article 30.2 - qu'elle entend pourtant opposer à la requérante -, elle n'en fait pas application et décide de maintenir, pendant la durée du préavis, son droit à la rémunération définie sur base du précédent contrat (soit 19 heures de prestations).

La requérante conteste en outre que la suppression des 3 périodes proposées de Soutien éducatif – réduisant ainsi sa rémunération à 16 périodes à partir du 18 décembre 2017 -, soit le fruit de sa décision personnelle et souligne que le litige est né d'un horaire mal équilibré en raison des nombreuses heures de fourche.

Elle souligne enfin qu'elle a en réalité été sanctionnée deux fois pour avoir refusé l'horaire réduit que l'Ecole voulait lui imposer : par la résiliation de son contrat et par la réduction illégale de son horaire, et donc de sa rémunération. La réduction du salaire ne peut lui être imposée en plus de la résiliation de son contrat.

Position des Ecoles européennes

La partie défenderesse fait valoir que le moyen est non fondé :

D'une part, la réduction du nombre de cours à la rentrée 2017-2018 est justifiée par la suppression d'un groupe d'élèves de 2^{ème} secondaire en sciences appliquées due à une réduction d'effectifs (- 3 périodes pour cause de contraintes organisationnelles) et par le refus de la requérante de prendre en charge les 3 périodes de Soutien éducatif (- 3 périodes pour cause de convenance personnelle).

L'Ecole estimant que les exigences de la requérante, formulées dans son courrier du 23 novembre 2017 (ces attributions complémentaires doivent s'organiser l'après-midi) ne pouvaient être acceptées pour des raisons pédagogiques, force a été de constater le désaccord entre la requérante et l'Ecole sur l'horaire proposé. Cette décision est conforme à l'article 30 du nouveau Statut, qui consacre le principe de la variabilité des attributions des Chargés de cours, propre à ce corps de personnel.

La partie défenderesse rappelle que le Directeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour prendre les mesures organisationnelles globales de l'Ecole (article 3 du Règlement général des EE) et que l'encadrement des élèves à besoins spécifiques répond à des exigences de continuité pédagogique.

D'autre part, la décision de résiliation est régulière et proportionnée : elle trouve son fondement légal dans l'article 30.2 du nouveau Statut : la résiliation est intervenue suite au désaccord portant sur une modification du nombre de périodes attribuées au chargé de cours.

A titre infiniment subsidiaire, la partie défenderesse relève que l'article 16.2. du Statut prévoit que chacune des parties au contrat est en droit de le résilier moyennant préavis, sans motivation particulière, en dehors même de toute hypothèse de

variabilité des attributions du chargé de cours.

Enfin, concernant les modalités du préavis, la partie défenderesse fait valoir que la requérante a reçu un préavis de 10 mois (soit le délai *maximum* prévu par l'article le 16.2), qu'elle a été invitée à assurer 13 périodes de cours jusqu'à la fin de l'année scolaire (juin 2018) et non jusqu'au 18 octobre 2018 (date de fin du préavis) et que dans les faits, la requérante ayant remis des certificats médicaux d'inaptitude au travail, elle n'a quasiment plus assuré de prestations à compter de la notification de la rupture du contrat de travail.

Elle ajoute également que pendant la période de préavis (du 13 décembre 2017 au 18 octobre 2018), la requérante a perçu une rémunération équivalente à 16 périodes (soit 19 périodes, conformément à l'avenant signé pour l'année antérieure, moins les 3 périodes de Soutien éducatif qui lui ont été proposées mais que la requérante a unilatéralement refusées).

21.

Sur les demandes d'indemnisation de la requérante

22.

Indemnité compensatoire de préavis

Position de la requérante

A titre principal : application de la loi belge uniquement dès lors que les articles 12, 16 et 30 du nouveau Statut ne s'appliquent pas.

L'Ecole aurait dû respecter un délai de préavis de 22 mois et 13 semaines calculé sur la base d'une rémunération de 19 périodes de cours (au lieu des 10 mois de

préavis calculé sur une rémunération de 16 périodes).

La requérante prétend donc à une indemnisation complémentaire de 12 mois et 13 semaines calculée sur la base de 19 périodes et du différentiel de 3 périodes pour les 10 mois de préavis octroyé.

A titre subsidiaire : application de la loi belge jusqu'à l'adoption du nouveau Statut, et application du Statut ensuite.

L'Ecole aurait dû respecter un délai de préavis de 24 mois et 12 semaines calculé sur la base d'une rémunération de 19 périodes de cours (au lieu des 10 mois de préavis calculé sur une rémunération de 16 périodes).

La requérante prétend donc à une indemnisation complémentaire de 14 mois et 12 semaines calculée sur la base de 19 périodes et du différentiel de 3 périodes pour les 10 mois de préavis octroyé.

Position des Ecoles européennes

Il n'est pas acquis que la requérante puisse se reposer sur les dispositions du droit belge dès lors que la rupture du contrat découle en partie de son fait.

En tout état de cause, le préavis dû en application de la loi belge serait de 20 mois et 13 semaines et l'indemnité compensatoire de préavis, calculée sur base de la rémunération pour 19 périodes, serait limitée à 10 mois et 13 semaines.

23.

Indemnité pour dommage moral

Position de la requérante

La requérante sollicite le paiement d'une indemnité complémentaire liée non pas à l'illégalité de la décision lui notifiant son préavis, mais bien au traitement de son dossier par les Ecoles depuis l'adoption du nouveau Statut : violation du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration, dénigrement systématique de la requérante présentée comme procédurière, et tentative de lui imputer la détresse psychologique dont elle souffre, et enfin stress généré par le délai de recours très bref pour introduire un recours administratif, qui plus est en période de fêtes de fin d'année (2017), et les difficultés pratiques de trouver des conseils pertinents.

Elle rappelle que la réunion du 15 novembre 2017 a eu lieu à sa demande et sur son insistance, que le versement de la rémunération sur base de 16 périodes (soit 19 périodes amputées illégalement des 3 heures de soutien refusées) est une obligation qui pèse sur les Ecoles – et non une largesse faite par la direction – et enfin que la décision de faire prester le préavis jusqu'à la fin de l'année scolaire est justifiée par des raisons pédagogiques et non par un traitement de faveur dont aurait bénéficié la requérante.

Position des Ecoles européennes

Aucune intention de nuire ou de détourner les textes règlementaires - qui par ailleurs s'imposent aux Directeurs – qui l'une ou l'autre justifierait l'attribution à la requérante de dommages et intérêts complémentaires à l'indemnité compensatoire de préavis, ne peut être identifiée en l'espèce.

Il n'est par ailleurs pas impossible que le sentiment de dévalorisation identifié par la psychologue qui accompagne la requérante trouve son origine dans les litiges répétés à l'occasion desquels ses prétentions n'ont pas triomphé.

L'Ecole estime avoir rempli son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante, en organisant une réunion le 15 novembre 2017, en continuant de verser la

rémunération sur base de 19 périodes jusqu'au 13 décembre 2017, en proposant de majorer ses attributions de 3 heures de Soutien éducatif pour limiter les inconvénients financiers liés à la réduction de son horaire et en la dispensant de toute prestation à compter de la fin de l'année scolaire en cours.

Appréciation de la Chambre de recours

Sur le fond,

24.

Les faits pertinents pour l'issue du présent recours sont exposés ci-dessus ; en résumé, la requérante a signé en 1993 un premier contrat de Chargé de cours avec l'Ecole européenne de Bruxelles I, qui a été prolongé annuellement ; le 9 septembre 1996, elle a signé un contrat à durée indéterminée.

Le 1^{er} septembre 2016, un nouveau Statut des Chargés de cours est entré en vigueur, abrogeant les précédents ; l'article 50.3 dispose qu'« *il s'applique intégralement aux contrats conclus avec les Chargés de cours avant son entrée en vigueur, sauf disposition contraire dans le contrat* ».

Le contrat à durée indéterminée signé par la requérante avec l'Ecole européenne de Bruxelles I en septembre 1996 ne contenait aucune disposition telle que visée à l'article 50.3 ; au contraire, sa troisième clause stipule que « *Le Chargé de cours déclare avoir reçu copie du " Régime applicable aux Chargés de cours en poste avant le 1^{er} septembre 1994 " et en accepter toutes les dispositions qui sont actuellement d'application, ainsi que les modifications qui y seraient apportées en cours de contrat* ».

Pendant la durée du contrat, l'Ecole a accordé à la requérante des périodes de cours hebdomadaires en nombre variable, allant de douze périodes au cours de l'année

scolaire 1996-1997 à dix-neuf en 2016-2017.

Au début de l'année scolaire 2017-2018, en raison d'une diminution du nombre d'élèves, l'Ecole a réduit les périodes à treize, ce qui n'a pas été accepté par la requérante et, après des négociations qui n'ont pas abouti à un résultat satisfaisant pour les parties, le 13 décembre 2017, l'Ecole a notifié à la requérante la résiliation du contrat, avec un préavis de 10 mois à compter du 18 décembre 2017, conformément aux articles 30 paragraphe 2 et 16 paragraphe 2 du nouveau Statut des Chargés de cours.

25.

L'article 30 du Statut prévoit la possibilité de modifier le nombre d'heures ou de périodes de classe des Chargés de cours, en fonction des besoins de l'Ecole ; son deuxième alinéa prévoit qu'une modification du nombre d'heures ou de périodes en cours de contrat implique une modification de la rémunération, sans que le Chargé de cours ait droit à une compensation. En cas de désaccord de la part du Chargé de cours, l'Ecole a le droit de résilier le contrat avec les délais de préavis qui, en cas de contrats à durée indéterminée, sont ceux visés à l'article 16, paragraphe 2.

L'article 16.2 du Statut des Chargés de cours de 2016 prévoit ce qui suit :
« *Lorsqu'un chargé de cours est recruté à durée indéterminée conformément à l'article 12.2 et 12.3, chacune des parties est en droit résilier le contrat.*

Sauf convention contraire signée conjointement par le Directeur et le chargé de cours, le délai de préavis ne peut être inférieur à un mois par année de service accompli, avec un minimum de trois mois et un maximum de dix mois. ».

26.

Le moyen principal consiste en l'inapplicabilité, en l'espèce, des deux articles précédents et repose sur deux arguments : premièrement, le contrat de la requérante

n'a pas été conclu conformément à l'article 12, paragraphes 2 et 3, du Statut, puisqu'elle était déjà titulaire d'un contrat à durée indéterminée, sans devoir subir l'appréciation prévue par cet article, et elle ne relève donc pas de l'article 16.2 ; deuxièmement, elle considère qu'une nouvelle règle, préjudiciable à ses intérêts par rapport à sa situation antérieure, lui est appliquée rétroactivement, ce qui est contraire au principe général de non-rétroactivité des règles défavorables.

27.

Aucun des deux arguments ne peut être accepté, mais avant d'entrer dans leur examen détaillé, il convient de procéder à un examen général de la situation juridique de ceux qui, comme les Chargés de cours des Ecoles européennes, sont soumis, d'une part, à un contrat signé avec l'Ecole mais, d'autre part, à des conditions de travail fixées par la loi et qui ne peuvent être modifiées par les parties, sauf dans des cas très spécifiques, si le Statut le permet ; à titre d'exemple, le contrat peut prévoir la possibilité d'exclure l'application de nouvelles modifications du Statut, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Cette restriction à l'autonomie de la volonté des parties au contrat répond à des exigences inhérentes à l'intérêt général représenté par l'institution dans laquelle les Chargés de cours viennent pour servir, en l'occurrence l'Ecole européenne de Bruxelles I, ces exigences pouvant nécessiter des modifications ou adaptations dans le temps afin de mieux préserver cet intérêt général.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est fondée sur des semblables considérations dans son arrêt du 11 décembre 2013, *Andreas e.a./BCE* (F-15/10), lorsqu'elle a jugé que :

« Ainsi, les contrats de travail étant conclus en conformité avec les conditions d'emploi, selon ledit article 9, sous a), il s'ensuit que, en contresignant la lettre d'engagement prévue à l'article 10, sous a), des conditions d'emploi, les agents adhèrent aux conditions d'emploi sans pouvoir en négocier individuellement aucun

des éléments. L'accord de volontés se trouve ainsi en partie limité à l'acceptation des droits et obligations prévus par les conditions d'emploi. Ces contrats de travail sont de type largement statutaire et, déjà au stade de leur conclusion, l'autonomie de la volonté des futurs agents est très faible. Certes, les contrats peuvent contenir d'autres éléments acceptés par l'agent concerné au terme de discussions portant, par exemple, sur les caractéristiques essentielles des tâches qui lui sont confiées. Toutefois, l'existence de tels éléments ne fait pas, en soi, obstacle à l'exercice, par les organes de direction de la Banque, du pouvoir d'appréciation dont ils disposent pour mettre en œuvre les mesures qu'impliquent les obligations d'intérêt général découlant de la mission particulière impartie à la Banque. Ces organes peuvent être ainsi contraints, pour faire face à de telles exigences du service, et notamment pour permettre à celui-ci de s'adapter à de nouveaux besoins, de prendre des décisions ou des mesures unilatérales susceptibles de modifier, notamment, les conditions d'exécution des contrats de travail. Il en résulte que, dans l'exercice de ce pouvoir, les organes de direction de la Banque ne se trouvent nullement dans une situation distincte de celle que connaissent les organes de direction des autres organismes et institutions de l'Union dans leurs relations avec leurs agents ».

28.

En l'espèce, le contrat signé en 1996 par la requérante prévoyait déjà l'acceptation par elle des règles alors applicables aux Chargés de cours, ainsi que des modifications futures. En outre, le Statut de 2016 prévoit également qu'il s'applique intégralement aux contrats conclus avant son entrée en vigueur, sauf disposition contraire du contrat (article 52.3).

Cette disposition correspond au principe selon lequel le législateur peut à tout moment modifier la réglementation statutaire dans l'intérêt du service et adopter à l'avenir des règles plus défavorables pour les sujets concernés, dans la limite du respect des droits acquis et, le cas échéant, prévoir une période transitoire en matière de droits à contenu économique ; en d'autres termes, les fonctionnaires,

agents ou autres personnes soumises au Statut n'ont pas le droit de conserver le statut tel qu'il existait à l'origine de leur relation de travail, de sorte qu'en cas de modification des dispositions générales contenues dans le Statut, une nouvelle règle s'applique immédiatement aux effets juridiques des situations futures découlant de la règle précédente.

Dans le droit de l'Union européenne, ce principe a été retenu et réitéré par la jurisprudence de la CJUE (par exemple, arrêts Sts du 29 novembre 2006, Campoli/Commission, T-135/05, du 232 janvier 2007, F-43/05 ; du 15 décembre 2010, Saraco/BCE, F-66/09 et du 29 septembre 2011, Strobl/Commission, F-56/05 notamment).

29.

A cet égard, la Chambre de recours a toujours considéré que (voir encore la récente décision du 27 septembre 2018, 17/04, qui cite des décisions antérieures) « ... *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, R. 07/22 et du 15 octobre 2009, R. 09/35, entre autres).

30.

Le principe rappelé au point 28 ci-dessus, dans son application à l'ordre juridique des

Ecoles européennes, signifie que le Conseil supérieur des Ecoles peut remplacer ou modifier, selon la procédure prévue par la loi, le statut des enseignants lorsque l'intérêt du service l'exige, pour lequel il est habilité par l'article 12.1 de la Convention et que ces modifications sont applicables aux situations découlant de la validité de la règle précédente. Dès lors, dans le cas présent, c'est le Statut des Chargés de cours des Ecoles européennes, approuvé par le Conseil Supérieur de 2016 et entré en vigueur le 1er septembre 2016 (article 53.1 du Statut), qui s'applique à la résiliation en 2017 du contrat de la requérante.

L'application au cas d'espèce résulte également des dispositions des articles 2 ("Champ d'application") et 4 ("Définitions"), ainsi que de l'article 52.3 précité, de sorte que le premier moyen de recours ne peut être retenu.

31.

Cette conclusion n'est pas remise en cause par les arguments de la requérante. L'invocation du principe de non-rétroactivité des règles défavorables ne peut avoir pour effet de contourner l'application du nouveau statut qui, comme il a été dit ci-dessus, est applicable aux situations découlant de son entrée en vigueur ainsi qu'aux situations antérieures, sauf si le droit en question a déjà été acquis et, par conséquent, la situation est déjà consolidée ou consommée et ne peut être révisée par les nouvelles dispositions.

32.

Le droit en cause en l'espèce, tel qu'identifié par la requérante elle-même, serait le délai de préavis à la fin du contrat. Selon elle, en vertu des règles en vigueur au moment de la conclusion de son contrat, elle a droit à un délai de préavis de 22 mois et 13 semaines (principalement et en application du droit belge) ou, à titre subsidiaire, de 24 mois et 12 semaines (en application du droit belge et du Statut).

33.

Toutefois, il convient de distinguer, d'une part les simples attentes juridiques, envisagées en vertu d'une règle antérieure, lorsqu'elles n'ont pas été satisfaites selon cette règle, de celles, d'autre part, qui découlent de la validité d'une autre règle, postérieure, comme dans le cas présent où le Statut de 2016, pleinement applicable, était déjà en vigueur lorsque le contrat a pris fin. En vertu de ce nouveau Statut, ses règles prévalent sur le droit du pays dans lequel l'école européenne a son siège, règles nationales qui ne sont applicables qu'en cas de référence expresse dans le Statut lui-même ou, à titre résiduel, qu'aux conditions de conclusion et d'exécution des contrats conclus avec les Chargés de cours, pour les aspects non couverts par le Statut (article 3 du Statut).

Ainsi, même si le contrat en cause est antérieur à l'entrée en vigueur du Statut, le droit au préavis prévu par le régime applicable à l'époque ne peut être considéré comme acquis, puisque l'événement déterminant pour l'application de la règle, à savoir la résiliation du contrat, ne s'est pas encore produit au moment de cette entrée en vigueur.

En conclusion, l'Ecole n'a pas appliqué rétroactivement une règle défavorable au détriment d'un droit acquis par la requérante, puisque le droit à un certain délai de préavis ne prend naissance qu'au moment de la résiliation du contrat qui, s'il avait été antérieur au 1^{er} septembre 2016, pourrait justifier l'argument, mais étant postérieur (13 décembre 2017) le nouveau régime lui est applicable, lequel introduit en outre un élément d'égalité de traitement entre tous les Chargés de cours à cet égard, vu la diversité des législations nationales en la matière.

34.

Doit également être écarté l'argument selon lequel l'article 16, paragraphe 2, et l'article 30 ne seraient pas applicables, puisque le cas de la requérante n'est pas

couvert par l'article 12. En effet, d'une part, cet article contient la définition du « Chargé de cours » et inclut, entre autres, l'enseignant qui, comme en l'espèce, est recruté localement par année(s) scolaire(s) pour effectuer, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, pendant toute la durée de l'année scolaire, des tâches pédagogiques qui ne peuvent autrement être garanties. D'autre part, le fait que le contrat de la requérante soit antérieur au nouveau Statut et n'ait pas été soumis aux conditions d'évaluation prévues à l'article 12, tout en conservant sa catégorie de contrat à durée indéterminée, ne l'exclut pas de l'application des règles relatives à ces contrats dans le nouveau Statut, notamment celles figurant aux articles 16.2 et 30.

Pour toutes les raisons qui précèdent, le moyen principal de la requérante est rejeté.

35.

A titre subsidiaire, la requérante invoque l'invalidité des décisions attaquées résultant de la nullité du Statut de 2016 pour violation des droits fondamentaux et des garanties énoncées dans son recours :

Droit à un procès équitable, droits de la défense, protection juridictionnelle effective et, en outre, sécurité juridique, violation des droits acquis, principe d'égalité et de non-discrimination, ainsi que principe de proportionnalité et obligation de motivation.

Principe de bonne administration, droits acquis et sécurité juridique.

Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les enseignants, quel que soit leur Statut, ainsi qu'entre les Chargés de cours.

Principe de sécurité juridique, car le Statut ne règle pas certaines matières.

Violation de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux, absence de dialogue social, violation de l'article 21 de la Charte sociale européenne ainsi que des articles 11 et 12 de la Charte européenne des droits.

36.

La contestation directe du nouveau Statut, sur la même base que ci-dessus, avait déjà été rejetée par la Chambre de recours (décision du 25 janvier 2017, recours 16/58), au motif que les requérants, dont [A], n'avaient pas qualité pour attaquer directement une disposition générale telle que le Statut. Il convient de souligner le contenu du paragraphe 13 de cette décision, selon lequel : *« Si la Chambre de recours est toujours compétente pour statuer sur tout litige relatif à la légalité d'un acte affectant directement et individuellement un agent, elle n'est pas, en principe, compétente pour statuer sur un recours en annulation d'un acte à but général. Elle peut seulement annuler, comme l'a déjà admis à plusieurs reprises, des décisions individuelles en raison de l'illégalité, invoquée par voie d'exception, des normes de portée générale sur lesquelles ces décisions sont fondées (voir notamment les arrêts, rendus en formation plénière, 05/04 du 15 septembre 2005 et 10/02 du 22 juillet 2010) ».*

37.

Cette possibilité, reconnue par cette Chambre, ne signifie pas qu'à partir du moment où un acte individuel est attaqué, la légalité du Statut dans son ensemble peut être mise en cause. Ce qui est recherché est la nullité de l'acte individuel en raison de la constatation éventuelle que la règle générale sur le fondement de laquelle il s'applique violerait une règle supérieure ou un principe général. Et, si une telle violation était constatée, seul l'acte individuel serait annulé, mais non la règle générale elle-même.

Ainsi, le motif d'invalidation d'un acte individuel, fondé sur l'illégalité de la règle

générale, ne peut être admis que lorsque l'illégalité alléguée de la règle a un lien juridique direct avec l'acte spécifique. Dès lors, en l'espèce est irrecevable toute l'argumentation de la requérante qui se borne à soulever l'illégalité du Statut de 2016 dans l'abstrait, en invoquant des vices de forme dans sa rédaction, une motivation ou un contenu insuffisant de ses règles, comme il ressort de plusieurs arguments exposés, tels que l'absence de dialogue social, la violation des principes généraux, le droit à un procès équitable et à une protection judiciaire. L'invalidité de la règle doit donc renvoyer aux dispositions du Statut qui ont été appliquées pour adopter la décision individuelle concernant la requérante, qui sont en l'espèce les articles 16.2 et 30.2. Par conséquent, les allégations contenues aux paragraphes 4 et 5 de ce recours, résumées ci-dessus, doivent être rejetées.

38.

En ce qui concerne les autres allégations, une réponse a déjà été donnée à celles relatives à la rétroactivité et au respect des droits acquis (paragraphe 2 du moyen), en ce sens que la décision n'entraîne la violation d'aucun des principes invoqués, puisqu'il n'existe pas en l'espèce de droit acquis au maintien du préavis prévu sous la forme antérieure au Statut de 2016.

39.

En ce qui concerne la violation du droit à un procès équitable et à une protection juridictionnelle effective (paragraphe 1), la simple admission du présent recours contentieux, dans lequel la requérante a pu utiliser tous les moyens de défense de ses intérêts qu'elle a jugés pertinents devant la Chambre de recours, qui est la juridiction du système des Ecoles européennes conformément à l'article 27 de la Convention, prive l'allégation de toute substance. Le fait que le délai de recours soit différent et plus court que dans d'autres domaines n'a pas empêché ou limité son droit dans ce cas particulier. En outre, l'impossibilité de soumettre une question préjudicielle à la CJUE qui, selon la requérante, la place dans une position inégale

par rapport au personnel des institutions européennes découle de la particularité même du système juridique des Ecoles européennes, tel que la Cour l'envisage.

En effet, la CJUE, tout en reconnaissant le caractère de juridiction à la Chambre de recours, considère que le seul fait que celle-ci « *...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. Il faut considérer en tout cas les liens étroits des Ecoles européennes et de l'UE, qui fait partie elle-même de la Convention portant statut des Ecoles européennes, ce qui a permis à la Cour de justice d'interpréter ladite Convention et d'admettre que 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).

Ainsi, conformément à cette jurisprudence de la CJUE, l'introduction de la question préjudicielle dans le système des Ecoles européennes nécessiterait une modification du système de protection juridictionnelle, c'est-à-dire de l'article 27 de la Convention, et ne pourrait donc, en tout état de cause, être envisagée dans une simple réglementation d'application de cette Convention, telle que le Statut des Chargés de cours.

40.

Le principe de bonne administration, tel que celui de la confiance légitime, ne saurait

être invoqué pour remettre en cause la légalité d'une nouvelle disposition réglementaire, « ...*notamment dans un domaine dont l'objet comporte une constante adaptation en fonction des variations de la situation économique (arrêts du Tribunal de première instance du 7 juillet 1998, Mongelli e.a./Commission, T-238/95, T-239/95, T-240/95, T-241/95 et T-242/95, RecFP p. I-A-319 et II-925, points 52 à 54, et Telchini e.a./Commission, T-116/96, T-212/96 et T-215/96, RecFP p. I-A-327 et II-947 points 83 à 85), vaut également pour le principe de bonne administration (arrêt Rijnoudt et Hocken/Commission, précité, point 104) comme celui de la fonction publique, dont l'objet implique une adaptation constante à la lumière des variations de la situation économique (Arrêt du 23 janvier 2007, F-43/05, C. contre Commission) (Arrêt du Tribunal de la Fonction publique européenne, 23 janvier 2007, F-43/05, C. contre Commission).*

41.

Le principe de l'égalité de traitement et de non-discrimination est l'un des principes fondamentaux du droit européen. Son applicabilité dans le contexte des Ecoles européennes a été admise à plusieurs reprises par la Chambre de recours. Ainsi, dans sa décision 17/41 du 18 septembre 2017, elle a rappelé que selon la jurisprudence de la CJUE, « ...*ce principe exige, sauf exception objectivement justifiée, que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale (voir, par exemple, le point 33 de l'arrêt C-313/04 du 11 juillet 2006 et le point 76 de l'arrêt C-101-12 du 17 octobre 2013) ».*

La requérante fait valoir de manière générale que sa situation en matière de préavis de résiliation de contrat est défavorable par rapport à celle des fonctionnaires des institutions européennes et qu'il existe des différences injustifiées entre les enseignants au service des Ecoles, qui sont régis par le Statut de 2016 et ceux qui relèvent d'autres réglementations.

Toutefois, aucun des termes de comparaison ainsi proposés n'est approprié aux fins de constater la violation du principe d'égalité : le premier, parce les fonctionnaires de l'UE font partie d'une institution autre que les Ecoles et sont donc soumis à leur propre régime juridique ; la seconde, parce que la situation des enseignants détachés dans les Ecoles, celle des enseignants de religion ou de morale, ou l'existence de plusieurs catégories de Chargés de cours selon leur niveau d'échelons et de rémunération, reflètent des différences qui découlent de l'objet de leur travail, de la manière dont ils entrent au service des Ecoles, de leur ancienneté ou de la durée de leur relation de travail, et qui constituent des justifications objectives de la différence de traitement dont font l'objet ces diverses catégories d'enseignants. Par ailleurs, aucune situation de résiliation de contrat similaire à celle de la requérante n'est proposée comme terme de comparaison dans laquelle le délai de préavis serait indûment différent.

Pour tous ces motifs, ce troisième argument doit être rejeté et avec lui, le deuxième moyen dans son ensemble.

42.

Le troisième moyen, également soulevé à titre subsidiaire, vise à l'annulation de la décision attaquée en ce que les motifs sur lesquels elle se fonde, en ce qui concerne la justification de la réduction du temps de travail de la requérante et en ce qui concerne son licenciement, sont entachés d'illégalités.

L'Ecole a justifié en détail la réduction de l'emploi du temps de la requérante, compte tenu du changement intervenu par rapport à l'année précédente, à savoir, d'une part, la réduction des effectifs de la section de langue espagnole, qui a entraîné la suppression d'une des classes jusqu'alors tenues par la requérante et la réduction du nombre d'heures de cours de 9 à 6, d'autre part, l'évolution des élèves assistant à des cours de soutien donnés par la même enseignante, ces cours ne s'avérant plus nécessaires.

Cette justification n'est pas contestée par l'enseignante qui allègue cependant qu'il existait d'autres possibilités de réajuster ses horaires sans longues périodes d'inactivité entre les classes. Ces possibilités, reflétées dans les communications échangées par la requérante et la direction de l'école entre septembre et décembre 2017, ne se sont pas traduites par un accord satisfaisant pour les deux parties, de sorte que l'Ecole qui avait initialement communiqué à la requérante, en septembre 2017, la réduction des horaires que celle-ci n'a pas acceptée, a décidé, en raison de l'échec des conversations et en application des dispositions de l'article 30.2 du Statut, de mettre fin au contrat avec un préavis de 10 mois, à compter du 18 décembre 2017, et la requérante a dû effectuer 13 périodes hebdomadaires contre une rémunération de 16 périodes hebdomadaires.

Cette décision est réputée conforme au Statut, qui habilite l'Ecole à résilier le contrat en cas de désaccord avec le Chargé de cours quant à la modification du nombre d'heures ou de périodes.

43.

La raison de la réduction initiale du nombre d'heures de cours trouve sa cause dans des raisons objectives. Dans l'organisation des activités d'enseignement, la gestion de l'Ecole doit tenir compte non seulement des préférences ou des besoins de l'enseignant, mais aussi de ceux des élèves et du reste de la communauté scolaire. En outre, la décision relative à la rémunération dans le délai de préavis est proportionnée en n'excluant que les périodes de Soutien éducatif rejetées par l'enseignant et non celles résultant de la réduction du nombre d'élèves, de sorte que les allégations d'abus de pouvoir, d'abus de droit ou de disproportionnalité ne sont pas pertinentes.

44.

En ce qui concerne la violation du principe d'égalité, le fait que l'Ecole ait conclu un

accord avec une autre responsable de cours, et non avec la requérante ne constitue pas une inégalité de traitement puisque cette enseignante a accepté de reprendre, pendant la période de préavis, les heures offertes par l'Ecole, contrairement à la requérante.

45.

Pour les motifs exposés ci-dessus, ce troisième moyen doit également être rejeté et le recours doit donc être rejeté dans son intégralité, de sorte qu'il n'y a pas lieu de fixer un montant à titre de réparation du préjudice moral allégué, la décision attaquée étant légale.

Sur les frais et dépens,

46.

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 ».

47.

Au vu des conclusions des Ecoles européennes, qui ne sont pas la partie perdante dans la présente instance, et dans les circonstances particulières de celle-ci, il y a lieu de limiter à la somme de 1500 € le montant de la condamnation de la requérante aux frais et dépens.

PAR CES MOTIFS, la Chambre de recours des Ecoles européennes

D E C I D E

Article 1^{er} : Le recours de [A], enregistré sous le n° 18-26, est rejeté.

Article 2 : La requérante versera aux Ecoles européennes la somme de 1500 € au titre des frais et 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. Rietjens

M. Aubert

Bruxelles, le 19 septembre 2019

Version originale : FR

Pour le Greffe,
Nathalie Peigneur