



CHAMBRE DE RECOURS DES ECOLES EUROPEENNES

(2^{ème} section)

Décision du 27 mars 2025

Dans l'affaire enregistrée au greffe de la Chambre de recours sous le n° **24/42**, ayant pour objet l'annulation de la décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 25 mars 2024, rejetant comme non fondé le recours administratif introduit le 27 octobre 2023, par lequel le requérant, M. , domicilié , a contesté le système de paiement des heures supplémentaires pour le personnel détaché ayant un salaire national supérieur au salaire européen ;

la Chambre de recours des Écoles européennes, 2^{ème} section, composée de :

- Mme Brigitte Phémolant, Présidente de la 2^{ème} section,
- M. Paul Rietjens, membre et rapporteur,
- M. Mark Ronayne, membre,

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

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

après avoir entendu, à l'audience publique du 26 septembre 2024, le rapport de M. Paul Rietjens, les observations orales du requérant ainsi que celles de Me Deborah Rummens pour les Écoles européennes,

a rendu le 27 mars 2025 la décision, dont les motifs et le dispositif figurent ci-après.

Faits du litige et arguments des parties

1.

Le requérant est enseignant de musique, détaché par l'autorité luxembourgeoise depuis le 1^{er} septembre 2016, au cycle secondaire de l'Ecole européenne de Luxembourg I (ci-après "l'Ecole").

En sa qualité de professeur de musique, le requérant a, à plusieurs reprises, encadré les prestations musicales lors d'évènements exceptionnels organisés à l'Ecole (cérémonies du Baccalauréat, concerts de Noël et de Printemps, 70^{ème} anniversaire des Ecoles européennes, FAMES 2020 et 2023).

2.

A ces occasions, et au fil des années, il a presté en accord avec son hiérarchie un certain nombre d'heures supplémentaires, au sens de l'article 37 du Statut du Personnel détaché des Ecoles européennes (ci-après le "Statut").

3.

À partir du 1^{er} septembre 2022, le traitement de base du requérant a atteint le 4^{ème} échelon du 3^{ème} barème, afférent à sa fonction. Depuis que ses émoluments nationaux ont atteint un niveau supérieur au traitement européen auquel il a droit en vertu du Statut (heures supplémentaires comprises), le requérant ne perçoit plus aucun versement de la part de l'Ecole en application de l'article 49.2.b) du Statut.

4.

Il a dénoncé cette situation de « *gratuité de ses heures supplémentaires* » (sic) auprès de l'Ecole (Madame [REDACTED], comptable principale et responsable des ressources humaines). Les services compétents de l'Ecole ont analysé le cas du requérant en détail et ont interrogé les services comptables et des ressources humaines du Bureau du Secrétaire général des Ecoles européennes.

En juin 2023, une réunion s'est tenue entre le requérant et le directeur de l'Ecole, Monsieur [REDACTED], en présence de Madame [REDACTED]. A cette occasion, l'Ecole a expliqué au requérant que les montants repris dans les fiches de rémunération et de recalculs étaient le résultat d'une parfaite application des dispositions pertinentes du Statut, et qu'elle ne pouvait y faire exception en modifiant ceux-ci.

5.

Le 27 octobre 2023, le requérant a introduit un recours administratif auprès du Secrétaire général des Ecoles européennes (ci-après le "SGEE"), sollicitant la reconsidération de la position des Ecoles européennes (ci-après les "EE") relative au traitement des heures supplémentaires qui lui a été appliquée.

Conformément à l'article 79.1 du Statut, le Conseil d'administration de l'Ecole a rendu un avis préalable lors de sa réunion du 31 janvier 2024.

S'appuyant sur cet avis, le SGEE a rejeté le recours, par décision du 25 mars 2024.

6.

C'est contre cette décision qu'est dirigé le présent recours contentieux, par lequel le requérant fait grief aux EE de ne pas rétribuer ses heures supplémentaires.

7.

A l'appui de son recours le requérant fait valoir ce qui suit :

- tout d'abord, le requérant conteste l'affirmation du SGEE qu'il serait seulement recevable à postuler le paiement d'heures supplémentaires dont le décompte a été effectué à travers ses fiches de paie des mois d'octobre 2023 et suivants au motif que, conformément à l'article 79.3 du Statut, le délai d'un mois pour un recours administratif contre ses fiches de paie antérieures est dépassé ; à ce sujet, le requérant rappelle que ces dernières années, il a fait l'objet de plus de 29 recalculs de salaires en raison d'un retard de traitement administratif de ses fiches de salaires nationales transmises dans les délais, le calcul de 2023 ayant eu comme impact un redressement de la majorité de ses heures supplémentaires dans les années 2020 à 2023 ; conformément à l'article 78 du Statut, il avait saisi le directeur de l'Ecole en l'invitant de prendre une décision à son égard dans un délai de 3 mois à partir de l'introduction de cette demande ; ce n'est qu'après le rejet de cette demande qu'il a pu introduire un recours administratif sur le fondement de l'article 79 ; il s'ensuit que le temps pris par les services de l'administration dans le traitement du calcul et de la prise en compte des documents attestant des émoluments nationaux ne peut lui porter préjudice dans le décompte du délai de recours ;
- ensuite, le requérant confirme l'interprétation du SGEE que son recours administratif portait *“sur la question de principe de la rétribution des heures supplémentaires lorsque le montant des émoluments nationaux d'un détaché excède le montant auquel il peut prétendre à charge des EE sur pied de l'article 49.2.b du Statut”* ; par contre, le requérant rejette l'interprétation du SGEE, dans sa décision de rejet du recours administratif, qu'au sens de la disposition mentionnée du Statut, le terme *“rémunération”* comprendrait non seulement le traitement de base du détaché, mais également la rétribution de ses heures supplémentaires et que dès lors aucune différence devrait être versée en vertu de l'article 49.2.b lorsque les émoluments nationaux excèderaient la rémunération à charge des EE (heures supplémentaires comprises) ; selon le requérant, une telle interprétation n'est pas conforme au principe d'égalité de

rémunération pour un travail de valeur égale, consacré dans la jurisprudence qu'il cite, aussi bien de la Chambre de recours des Ecoles européennes (ci-après « la Chambre ») que de la Cour de Justice de l'Union européenne ; en effet, selon le requérant, suite à l'interprétation du SGEE, un détaché qui aurait la même rémunération (tant en terme de traitement et avantages européens, qu'en terme de salaires et émoluments nationaux) pour un temps de travail de 21 périodes au cycle secondaire, serait rétribué à la même hauteur d'un détaché qui présenterait un temps de travail plus conséquent, au cas où pour ce dernier l'addition de sa rémunération européenne et celle pour ses heures supplémentaires serait inférieure aux émoluments nationaux ; cette situation aboutirait à ce que deux détachés ayant une fiche de salaire européenne identique en tout point pour un mois de traitement de base de 21 périodes, auraient un salaire potentiellement équivalent quand bien même ils presteraient des temps de travail discordants ; dans ce contexte, le requérant rappelle aussi que ses heures supplémentaires ont été effectuées à la demande de la direction et dans l'intérêt de l'Ecole et qu'un enseignant n'est pas en droit de refuser de travailler davantage, tout en n'obtenant aucune compensation en l'espèce ;

- eu égard à ces considérations, le requérant demande l'annulation de la décision du SGEE, la révision sur la position de traitement des heures supplémentaires et une harmonisation du traitement des heures supplémentaires dans le respect du principe d'égalité.

8.

Dans leurs observations en réponse, les EE demandent à la Chambre de dire le recours partiellement irrecevable et en tout cas non fondé et de condamner le requérant aux dépens de l'instance, évalués *ex aequo et bono* à la somme de 800 €.

9.

Elles soulignent d'abord, à titre liminaire, que le recours tend à la réformation du système de paiement des heures supplémentaires du personnel détaché, en ce qu'il peut aboutir à l'absence de rétribution effective de celles-ci lorsque le montant

des émoluments nationaux du détaché concerné est supérieur à la rémunération *dite* européenne, heures supplémentaires comprises.

A ce sujet, les EE rappellent, en se référant aussi bien à l'article 27.2 de la Convention portant statut des Écoles européennes (ci-après « la Convention »), qu'à la jurisprudence de la Chambre (et notamment sa décision de principe 10/02 du 22 juillet 210), que cette dernière n'a pas formellement la compétence pour connaître des recours dirigés contre des normes à portée générale, sauf dans les cas où le droit des requérants à une protection juridictionnelle effective le justifie. Mais même dans un tel cas, la Chambre ne peut annuler une disposition ou une décision à portée générale ou réglementaire que dans la stricte mesure où cette norme affecterait directement une prérogative reconnue par la Convention à une catégorie de personnes dont il n'est pas établi qu'elles auraient qualité et intérêt pour agir contre des décisions individuelles, permettant de mettre en cause, par voie d'exception, ladite disposition ou décision.

En l'espèce, les EE font valoir qu'il n'est pas contestable que le requérant a qualité et intérêt pour agir contre des décisions individuelles prises en application des dispositions du Statut dont il demande la réformation. Elles rappellent à cet égard la jurisprudence pertinente de la Chambre (notamment la décision 08/51bis du 20 décembre 2011) dont il ressort en effet que les fiches de rémunération, notifiées mensuellement au personnel des EE, constituent des décisions individuelles déclaratives de droit à l'encontre desquelles un recours est ouvert. Il s'ensuit que, puisque M. [REDACTED] dispose d'un recours à l'encontre de ses fiches de rémunération successives, la Chambre ne peut, selon les EE, être regardée comme compétente pour contrôler la légalité des dispositions statutaires visées, que par voie d'exception et dans les limites de la recevabilité *ratione temporis* de son recours administratif. Dès lors, toujours selon les EE, la Chambre ne disposant pas du pouvoir de réformer le Statut, même dans le cadre de sa compétence de pleine juridiction en matière de litige à caractère pécuniaire, le recours doit être lu comme ne mettant en cause la légalité des dispositions dudit Statut - en particulier l'article 49.2.b) – que par voie d'exception.

Enfin, concernant la recevabilité *ratione temporis* du recours administratif du requérant, introduit le 27 octobre 2023, les EE affirment, en se référant à nouveau à la jurisprudence de la Chambre, que c'est à bon droit que le SGEE a considéré que le recours n'était recevable que dans la mesure où il était dirigé contre les fiches de rémunération et/ou de recalculs, notifiées à partir du 27 septembre 2023. Quant à l'allégation du requérant qu'il aurait formulée auprès du directeur de l'Ecole une demande au sens de l'art. 78.2 du Statut, les EE signalent qu'aucune trace d'une demande écrite n'a été trouvée et que par conséquent ni la date, ni l'objet d'une telle demande ne sont connus. Mais, même en considérant les termes de la réunion tenue en juin 2023 avec le directeur de l'Ecole comme une décision de rejet au sens de l'article 78.2 du Statut, le délai pour introduire un recours contre cette "décision" était déjà dépassé d'au moins quatre mois au 27 octobre 2023. Il s'ensuit, selon les EE, que le recours administratif n'était recevable *ratione temporis* qu'en ce qu'il visait les fiches de rémunération et de recalculs notifiées par l'Ecole après le 27 septembre 2023.

Les EE concluent dès lors que le recours contentieux introduit le 24 juin 2024 contre la décision du SGEE du 25 mars 2025, tout en étant lui-même introduit dans les délais, doit être examiné à la lumière de leurs considérations relatives à la recevabilité *ratione temporis* du recours administratif.

10.

Sur le fond, les EE lisent le recours comme proposant un moyen unique, pris de la violation du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, en ce que les dispositions statutaires, et en particulier l'article 49.2.b du Statut tel qu'interprété par l'Ecole, seraient illégales pour ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires et qu'ainsi le requérant aurait été privé de la rétribution effective des heures supplémentaires qu'il a prestées.

Les EE réfutent ce moyen comme dépourvu de fondement en faisant valoir en substance ce qui suit :

- en se référant aux articles 36, 37 et 51 du Statut, qui réglementent les conditions de travail du personnel détaché, les EE rappellent tout d'abord que le système

de rémunération des enseignants détachés dans les Ecoles est un système *sui generis*, dont la complexité est justifiée par l'objectif d'uniformisation de cette rémunération, selon le principe «*à travail égal, salaire égal*» ; à cet égard l'article 49 du Statut prévoit entre autres que, sauf dispositions contraires expresses, le membre du personnel a droit au traitement de base afférent à sa fonction et à son échelon dans le barème de cette fonction ; ledit traitement de base est composé du traitement national, complété du traitement européen.

- ensuite, les EE rappellent que les différentes règles du second paragraphe de l'article 49 du Statut instituent des « *mécanismes correcteurs* », validés à plusieurs reprises par la jurisprudence de la Chambre et permettant d'atteindre l'objectif poursuivi d'égalité de traitement des détachés, en dépit des différences nationales en termes de rémunération, d'une part, et d'imposition, d'autre part; ainsi l'article 49.2.b précise que "*l'Ecole européenne verse la différence entre, d'une part, la rémunération prévue dans le présent Statut, et, d'autre part, la contre-valeur de l'ensemble des émoluments nationaux diminué des retenues sociales obligatoires*" ;
- en l'espèce, les EE soulignent que le montant versé au requérant en application de cette disposition est nul, vu que la contre-valeur de l'ensemble de ses émoluments nationaux est supérieure à la rémunération prévue par le Statut ; en particulier elles relèvent qu'au regard des pièces du dossier, les heures supplémentaires prestées par le requérant ont bien été prises en compte dans le calcul opéré pour les besoins de l'article 49.2.b, mais que suite au fait que le traitement national de M. [REDACTED] excède le traitement prévu par le Statut d'un montant plus élevé que celui correspondant à la rétribution des heures supplémentaires prestées, celui-ci ne touche pas de complément de rémunération de la part de l'Ecole pour ces heures supplémentaires ;
- les EE poursuivent, en se référant à la définition de la notion "*rémunération*" à l'article 45 du Statut, selon laquelle cette notion comprend également la rétribution des heures supplémentaires, que le requérant remet vainement en cause l'interprétation faite par l'École et le SGEE de cette notion pour l'application du mécanisme correcteur de l'article 49.2.b ; si les heures supplémentaires ne produisent donc pas d'augmentation de sa rémunération,

cela est la seule conséquence du fait que ses émoluments nationaux sont déjà largement supérieurs à la rémunération de base garantie par le Statut ;

- les EE en concluent que la situation du requérant n'est pas discriminatoire dans la mesure où il reçoit déjà une rémunération finale plus élevée que celle prévue par le Statut, heures supplémentaires comprises ; elle se différencie objectivement de celle des autres détachés prestant des heures supplémentaires, du fait du montant de son traitement national et cette différence est justifiée par l'objectif d'égalité de traitement poursuivi par l'article 49.2.b; dès lors, l'illégalité du système de rétribution des heures supplémentaires des détachés en général, qui implique la mise en œuvre des articles 37 et 51 du Statut, comme de l'article 49.2. de celui-ci, n'est pas démontrée.

11.

Le requérant n'a pas déposé de réplique.

Appréciation de la Chambre de recours

Sur la compétence de la Chambre,

12.

Le requérant a formulé l'objet de son recours comme suit : « *Recours contre le système de paiement des heures supplémentaires pour le personnel détaché ayant un salaire national supérieur au salaire européen* ». Il ressort des pièces du dossier qu'aussi bien par son recours administratif (rejeté), que par son recours contentieux il poursuit en fait la réformation des dispositions du Statut (document 2011-04-D-14-fr-22), dont l'application en l'espèce aboutirait selon lui à la non-rétribution effective des heures supplémentaires qu'il a prestées.

Le litige présentant un caractère pécuniaire, la Chambre de recours dispose d'une compétence de pleine juridiction, conformément aux termes de l'article 27.2 de la

Convention et de l'article 81 du Statut. Cela implique qu'elle peut, après épuisement de la voie administrative, non seulement examiner la légalité d'une décision et le cas échéant l'annuler, mais également au besoin la réformer ou encore « *ordonner toutes mesures utiles arrêtées en prenant en compte les règles en vigueur à la date de sa décision* » (voir la décision de la Chambre 16/58 du 25 janvier 2017, point 10).

13.

Cependant, si la Chambre de recours est ainsi compétente pour statuer sur tout litige portant sur la légalité d'un acte affectant directement et individuellement un membre du personnel, elle ne l'est pas, en principe, pour statuer sur un recours tendant à l'annulation d'un acte de portée générale. Elle peut seulement annuler, comme elle 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 décisions de la Chambre, rendues en formation plénière, 05/04 du 15 septembre 2005 et 10/02 du 22 juillet 2010).

Il ne peut en être autrement que lorsque la décision contestée, même si elle revêt une portée générale ou réglementaire, affecte directement un droit ou une prérogative que la Convention reconnaît à une personne ou à une catégorie de personnes clairement identifiée et qui se distingue de l'ensemble des autres personnes concernées, sans qu'il soit certain que ladite personne ou catégorie soit en mesure de former un recours contre une décision individuelle prise sur le fondement d'une telle décision. Dans un tel cas, en effet, la décision doit être regardée comme constitutive d'un acte faisant grief à cette personne ou à cette catégorie au sens de l'article 27, paragraphe 2, de la Convention.

14.

Tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce. Tout d'abord, les dispositions du Statut concernant le système de rétribution des heures supplémentaires dont le requérant semble demander à titre individuel l'annulation ou la réforme, constituent

des dispositions de portée générale ne comportant pas de prise de position sur la situation individuelle du requérant. Ensuite, ce dernier est, en tout état de cause, recevable à exciper de l'illégalité éventuelle de ces dispositions à l'appui d'un recours dirigé contre des décisions le concernant personnellement (voir dans le même sens le point 14 de la décision 16/58 précitée).

En effet, ainsi que l'a relevé la Chambre dans une jurisprudence constante, les fiches de rémunération sont l'expression, pour chaque période de temps à laquelle elles se réfèrent, de l'application individuelle des dispositions générales sur les rétributions et peuvent, dès lors, faire l'objet de contestations successives, la forclusion affectant seulement la période antérieure au délai d'un mois prévu par le statut (voir à ce sujet aussi les décisions 05/06 du 14 décembre 2005, 05/17 du 28 novembre 2006 et 08/51 bis (08/51 et 09/01) du 20 décembre 2011).

Il s'ensuit que, dans le cas présent, la Chambre ne se considère compétente pour contrôler la légalité des dispositions statutaires visées, que dans la mesure où elles sont contestées par le requérant, par voie d'exception, à l'appui de son recours qui doit être considéré comme dirigé contre l'application qui en a été faite dans ses fiches de paie.

Sur le fond du recours,

15.

Le recours doit être rejeté comme non-fondé pour les motifs qui suivent et sans qu'il soit besoin d'examiner les fins de non-recevoir opposées par les EE.

16.

Il est incontestable que le requérant, en sa capacité d'enseignant détaché, est soumis pour ses conditions de travail et sa rémunération aux dispositions pertinentes du Statut.

A ce sujet, l'article 36 du Statut prévoit, entre autres, ce qui suit :

« Les membres du personnel sont à la disposition des Écoles européennes pour y accomplir leurs fonctions.

*Toutefois, le **SERVICE NORMAL** du personnel est fixé comme suit : (...)*

3. Professeurs du cycle secondaire

La tâche minimum d'un professeur est fixée à 21 périodes hebdomadaires. (...)

Les professeurs sont, en fonction des besoins, chargés d'assurer l'ordre intérieur pendant les mouvements d'intercours ainsi que, par roulement, pendant les récréations selon un tableau de service établi par le Directeur.

Ces services ne donnent pas lieu à rémunération. »

Alors que l'article 37 du Statut prévoit, entre autres :

*« Les membres du personnel d'enseignement et de surveillance peuvent accomplir des **HEURES SUPPLÉMENTAIRES** rétribuées, si les nécessités de service dûment justifiées l'exigent. (...)*

Ces heures supplémentaires sont rétribuées suivant les modalités fixées à l'article 51 du présent Statut (...) »

L'article 36 du Statut définit donc les prestations qui sont attendues du requérant et pour lesquelles il reçoit un traitement de base, alors que l'article 37 prévoit la possibilité pour lui de prêter (sous conditions) des heures supplémentaires pour lesquelles il a droit à une rétribution.

Quant à la rémunération du requérant, l'article 45 du Statut précise qu'elle comprend :

- « 1. le traitement de base ;*
- 2. la rétribution des heures supplémentaires ;*
- 3. les allocations familiales ;*
- 4. les indemnités. ».*

17.

Pour le versement effectif du traitement de base, il convient de se référer aux modalités prévues à l'article 49 du Statut, lesquelles s'appliquent par ailleurs aussi à la rétribution des heures supplémentaires, puisque l'article 51 (auquel l'article 37 se réfère) précise à ce sujet : *« La rétribution des heures supplémentaires est soumise aux mêmes critères que ceux de la tâche normale de l'enseignement. »*

L'article 49 du Statut, dans la partie qui intéresse la présente affaire, est libellé comme suit :

«1. Dans les conditions fixées au présent chapitre, et sauf dispositions contraires expresses, le membre du personnel a droit au traitement de base afférent à sa fonction et à son échelon dans le barème de cette fonction, tel que fixé à l'Annexe IV du présent Statut.

2. a) Les autorités nationales compétentes versent les émoluments nationaux au membre du personnel (...)

b) L'École européenne verse la différence entre, d'une part, la rémunération prévue dans le présent Statut, et, d'autre part, la contre-valeur de l'ensemble des émoluments nationaux diminué des retenues sociales obligatoires (...)

Si cette contre-valeur est supérieure à la rémunération prévue par le présent Statut pour une année civile, la différence entre les deux sommes reste acquise au membre du personnel intéressé ».

En vertu des dispositions susmentionnées, le traitement des enseignants détachés auprès des EE est donc composé du '*traitement national*' complété le cas échéant du '*traitement européen*'. Le montant de ce dernier représente la différence entre, d'une part, le montant du '*traitement européen*' (incluant non seulement le traitement de base, mais aussi l'éventuelle rétribution des heures supplémentaires prestées) et, d'autre part, l'ensemble des émoluments nationaux.

Si cette différence est positive, le montant du '*traitement européen*' sera versé, mais si cette différence est égale à zéro ou même négative, aucun '*traitement européen*' ne sera versé en plus du '*traitement national*' déjà reçu. Toutefois, dans ce dernier cas, le '*traitement national*' supérieur au montant auquel l'enseignant a droit pour ses prestations en tant que détaché, reste néanmoins acquis dans sa totalité par le concerné.

Les dispositions susmentionnées de l'article 49) sont encore complétées par d'autres règles '*correctrices*', notamment au paragraphe 2.c) du même article, qui prévoit entre autres que « *afin d'assurer l'égalité de traitement entre les membres du personnel détaché vis-à-vis de leurs systèmes fiscaux nationaux respectifs, un ajustement provisoire positif ou négatif est effectué en prenant pour référence la fiscalité de l'UE (...)* ».

18.

Ainsi, force est de constater que le système *sui generis* de rémunération des enseignants détachés est conçu pour atteindre l'objectif poursuivi d'égalité de traitement de ces détachés, en dépit des différences nationales en termes de rémunération et/ou d'imposition.

À plusieurs reprises, la Chambre a par ailleurs confirmé cette constatation dans sa jurisprudence, en estimant que le but dudit système est de garantir le principe de l'égalité de rémunération du personnel détaché auprès des EE, quelle que soit la nature de la rémunération que le membre du personnel détaché perçoit de son État de détachement. Elle a déjà considéré à cet égard que le principe « *à travail égal, salaire égal* » doit s'appliquer, en dépit des différences entre les rémunérations nationales et les systèmes d'imposition. Pour ce faire, les dispositions de l'article 49 du Statut établissent un vaste mécanisme permettant d'atteindre cet objectif (voir entre autres les décisions de la Chambre 02/07 (point 2) du 5 novembre 2003 et 22/64 (point 8) du 22 septembre 2023).

19.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que :

- les montants résultant de l'Annexe VII du Statut pour la rétribution des heures supplémentaires prestées par le requérant ont été pris en considération dans ses fiches de paie et ont été additionnés, pour les périodes auxquelles elles se réfèrent, au traitement de base auquel il a eu droit selon l'article 49, paragraphe 1 du Statut (à savoir, depuis le 1^{er} septembre 2022, celui du 4^{ème} échelon du 3^{ème} barème de rémunération, tel que fixé à l'Annexe IV du Statut) ;
- les émoluments nationaux (y compris le montant du salaire luxembourgeois) versés pendant les mêmes périodes au requérant par les autorités de son État, ont été supérieurs au montant auquel il pouvait prétendre sur la base du mécanisme prévu à l'article 49, paragraphe 2. b) ;

- pour cette raison et suite à l'application du même mécanisme, le requérant n'a pas perçu de la part de l'École une rémunération complémentaire pour les heures prestées en sa qualité d'enseignant détaché (horaire normal et heures supplémentaires pris ensemble) ;
- en effet, au sens des articles 45 et 49, paragraphe 2. b) du Statut, le terme « *rémunération* » comprend non seulement le traitement de base du requérant, mais également la rétribution de ses heures supplémentaires qui, d'après les termes de l'article 51 du Statut, « *est soumise aux mêmes critères que ceux de la tâche normale de l'enseignement* », en sorte qu'elle entre en ligne de compte pour le calcul du montant à charge des EE ;
- par conséquent, dès le moment où les émoluments nationaux perçus par le requérant ont excédé la rémunération à charge des EE en vertu de l'article 49, paragraphe 2. b) du Statut (heures supplémentaires comprises), il n'y a pas eu de différence (positive) à lui verser par l'École et dans les faits sa rémunération est restée la même, qu'il ait presté ou non des heures supplémentaires.

20.

Il s'ensuit qu'en procédant ainsi l'École a correctement appliqué les dispositions pertinentes du Statut en matière de rémunération des enseignants détachés.

Comme souligné plus haut (voir le point 18), le système de rémunération *sui generis*, tel qu'il est réglementé dans le Statut, poursuit l'objectif d'aboutir à un traitement égal des enseignants détachés, en réduisant de manière équitable les différences nationales et en particulier le risque d'un avantage disproportionné provenant de la hauteur du traitement national par rapport aux prestations réelles dans une Ecole européenne, même si ces dernières comprennent des heures supplémentaires. S'il est généralement admis que la prestation d'heures supplémentaires rétribuées peut être limitée, ce que l'article 37 du Statut fait par ailleurs, il est tout aussi admissible, en vue d'un traitement égal des enseignants détachés, de limiter le paiement de la rémunération « *européenne* » en fonction de la hauteur des émoluments nationaux perçus, ce qui est l'objet de l'article 49 du Statut.

L'affirmation du requérant qu'il serait discriminé ne peut être suivie dans la mesure où il a perçu dans les faits une rémunération finale plus élevée que celle prévue par le Statut, heures supplémentaires comprises.

Il en va de même pour l'allégation du requérant selon laquelle la comparaison (théorique) de sa situation avec celle d'un autre détaché, ayant le même traitement national mais n'ayant presté qu'un horaire normal, démontrerait la violation du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En effet, le montant élevé du traitement luxembourgeois a pour conséquence que dans les deux cas qui font l'objet de la comparaison, les enseignants en question reçoivent, par application du mécanisme de l'article 49, paragraphe 2 b) du Statut et indépendamment du montant respectif (avec ou sans heures supplémentaires) auquel ils ont droit selon ce Statut, une rémunération égale, à savoir leur traitement national. Ce dernier est non seulement supérieur au montant respectif qui leur est dû, mais en plus il leur reste entièrement acquis. Dès lors, si dans les situations comparées, un même traitement est octroyé à deux enseignants détachés n'ayant pas accompli les mêmes prestations, cela est purement le fait du montant du traitement national et le mécanisme « *correcteur* » l'article 49 du Statut. Il s'agit d'une différenciation objective, justifiée par la poursuite de l'objectif légal d'égalité de traitement de l'ensemble du personnel détaché, tel que consacré par le système de rémunération *sui generis* du Statut.

21.

De tout ce qui précède, il s'ensuit que le recours doit être rejeté comme non-fondé.

Sur les frais et dépens,

22.

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

entre les parties. À défaut de conclusions sur les dépens, chaque partie supporte ses propres dépens. ».

Au vu des conclusions des parties, et dans les circonstances particulières du cas d'espèce, caractérisées notamment par la complexité factuelle et juridique de l'affaire, il y a lieu de décider que chaque partie supportera ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS, la Chambre de recours des Écoles européennes

D E C I D E

Article 1 : Le recours de Monsieur [REDACTED], enregistré sous le n° 24/42, est rejeté.

Article 2 : Chaque partie supportera ses propres frais.

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

B. Phémolant

P. Rietjens

M. Ronayne

Bruxelles, le 27 mars 2025.

Version originale : FR

Pour le greffe
Nathalie Peigneur