

Recours 25-06

██████████

CHAMBRE DE RECOURS DES ECOLES EUROPEENNES

(1^{ère} section)

Décision du 18 juillet 2025

Dans l'affaire enregistrée au greffe de la Chambre de recours sous le n° **25-06**, ayant pour objet l'annulation de la décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 12 décembre 2024, rejetant comme non fondé le recours administratif introduit le 15 juillet 2024 par M. ██████████, domicilié ██████████ ██████████ à l'encontre de la décision du 20 juin 2024 de Monsieur ██████████ Directeur de ██████████ ██████████, portant résiliation de son contrat de travail à durée indéterminée en qualité de Chargé de cours ;

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

- Eduardo Menéndez Rexach, Président de la Chambre de recours,
- Mark Ronayne, membre et rapporteur,
- Haris Tagaras, 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 Me De Clercq pour le requérant et, d'autre part, par Me Muriel Gillet, pour les Écoles européennes,

après avoir entendu, à l'audience publique du 19 juin 2025, le rapport de M. Ronayne, les observations orales de Me De Clercq, pour le requérant, d'une part, et de Me Rummens, pour les Écoles européennes, d'autre part,

a rendu le 18 juillet 2025 la décision dont les motifs et le dispositif figurent ci- après.

Les faits à l'origine du recours

1.

Le requérant, M. [REDACTED], a été engagé par [REDACTED] en qualité de chargé de cours à dater du 1^{er} septembre 2012, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an, reconduit à deux reprises.

Depuis le 1^{er} septembre 2015, il a été engagé sous un contrat à durée indéterminée.

Il a enseigné les matières de [REDACTED].

2.

À la suite d'inspections effectuées en mai 2017 et mars 2018 par un inspecteur et le Directeur [REDACTED] (ci-après « le Directeur »), le requérant a fait l'objet d'un rapport d'évaluation favorable en juin 2018.

Par ailleurs, le Directeur-adjoint du cycle secondaire a observé une période de [REDACTED] en juin 2023, dans le cadre d'une visite informelle. Il a qualifié son évaluation de « *en principe positive* » tout en émettant certains critiques et recommandations.

3.

Une évaluation formelle a été menée, en application de l'article 22 du Statut des Chargés de cours, en 2024 sur la base des observations effectuées suite à des visites de classe menées par l'inspecteur en charge de la matière, M. [REDACTED] qui a observé une classe de deuxième année de la section francophone le 20 février 2024, et par le Directeur, qui a observé une classe de troisième année de la même section le 17 avril 2024.

Le 15 mars 2024, l'inspecteur a formulé l'avis que le requérant « *n'a pas satisfait aux normes d'enseignement* ».

Les projets de rapports ont été ensuite communiqués au requérant et il a formulé des commentaires écrits en marge de ceux-ci.

Le 13 mai 2024, le Directeur a conclu que l'École était « *défavorable à la poursuite du contrat du requérant* » et, le 29 mai 2024, le requérant a été invité à signer le rapport.

Le requérant s'est présenté pour accuser réception du rapport d'évaluation le 11 juin 2024 mais a refusé de le signer parce qu'il ne comportait pas ses observations.

4.

Par lettre du 11 juin 2024, le Directeur a invité le requérant à un entretien préalable à son éventuel licenciement, fixé pour le 18 juin 2024 à 15 heures. Par courriel du 13 juin 2024, le requérant a demandé le rapport de cet entretien et le Directeur en a fixé une nouvelle date au 19 juin 2024.

Le 18 juin 2024, le requérant a sollicité un nouveau report de l'entretien. Par courriel du même jour, cette requête a été refusée par le Directeur.

Le 19 juin 2024, le requérant a réitéré sa demande de report pour motif médical, en produisant un certificat d'incapacité de travail, et en s'engageant à être présent à toute réunion convoquée pour la semaine suivante.

Le Directeur a réagi à ce dernier envoi, le même jour, par un courriel qui se lisait comme suit :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

5.

Par lettre recommandée du 20 juin 2024, le Directeur a informé le requérant de la résiliation de son contrat de travail avec effet au 30 avril 2025 à l'issue d'un préavis de 10 mois commençant à courir le 1^{er} juillet 2024. Le requérant a été dispensé de l'obligation de prestation de travail dès réception de la lettre.

6.

Le requérant a contesté la légalité de la décision de résiliation par un recours administratif du 15 juillet 2024. Ce recours administratif a été rejeté par décision du Secrétaire général du 12 décembre 2024.

Les conclusions des parties

7.

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

« 1. de déclarer recevable le présent recours contre la décision du Secrétaire général du 12 décembre 2024,

2. de déclarer que la décision de résiliation prononcée le 20 juin 2024 par le directeur de [REDACTED] est entachée d'une illégalité en ce qu'elle a été prise en violation de mon droit d'être entendu, et surabondamment de la déclarer sans cause réelle et sérieuse faute de motivation suffisante,

3. d'annuler la décision du Secrétaire général du 12 décembre 2024 rejetant de manière explicite le recours administratif,

4. de constater en conséquence que la décision du directeur de l'École européenne est nulle et non avenue,

5. de prononcer .. (sa) réintégration dans l'établissement dans les termes de .. (son) contrat à durée indéterminée du 1er septembre 2015, avec les conséquences de droit et d'avancement qui n'auraient jamais dû cesser ».

8.

Dans sa réplique, le requérant a demandé en outre à la Chambre de recours de :

« Condamner [REDACTED] aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de M. [REDACTED] évaluée à 2.500 €. ».

9.

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

« Dire le recours non fondé, en débouter le requérant et le condamner, aux entiers dépens de l'instance, étant une indemnité de procédure taxée à 800 € ».

Les arguments des parties

Sur le premier moyen tiré d'une violation des droits de la défense et, plus particulièrement, du droit d'être entendu,

10.

Après avoir rappelé l'importance que la Chambre de recours et le juge de l'Union attachent au droit d'être entendu, consacré à l'article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après « la Charte »), tout particulièrement dans une procédure susceptible d'aboutir à une résiliation de contrat d'emploi, le requérant rappelle qu'il résulte de la jurisprudence de la Chambre de recours que *« le respect du droit d'être d'entendu implique concrètement que, lorsqu'une Ecole envisage une possible résiliation de contrat pour manquement aux obligations, elle doit procéder en deux étapes : dans un premier temps, elle informe l'intéressé des faits et circonstances sur la base desquels elle envisage un possible licenciement et lui accorde un délai pour faire valoir ses observations. Et ensuite, elle apprécie les observations de l'intéressé et décide s'il y a lieu ou non de procéder au licenciement »* (décision 23/02 du 9 novembre 2023).

Il fait valoir que, dans la présente affaire, aucun élément du dossier permettant d'apprécier les motifs de son licenciement ne lui aient été transmis avant la prise de la décision litigieuse.

Par conséquent, il n'a été en mesure :

- ni de prendre connaissance de tous les faits et les circonstances sur base desquels la Direction de l'École envisageait un possible licenciement en juin 2024 ;
- ni de présenter son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits invoqués contre lui par la Direction de l'École.

Dans le cadre de ce moyen, le requérant reproche à l'École d'avoir omis de le notifier de son droit de consulter son dossier personnel ou d'en avoir une copie afin de constater si des éléments autres que ceux évoqués ont pu dicter la conduite de la résiliation.

Par ailleurs, dans sa réplique, le requérant élargit le champ de son argumentation pour inclure un argument tiré d'une violation de la procédure disciplinaire.

Rappelant les termes de la décision litigieuse, qui reproche « *une accumulation d'incompétences et/ou de manquements, observés sur plusieurs années, rendant la poursuite du contrat de travail inenvisageable...* », et rappelant aussi la jurisprudence selon laquelle « *indépendamment de l'intention subjective de l'auteur d'une décision, constitue une sanction de nature disciplinaire toute décision adoptée en raison d'un fait ou d'un comportement de son destinataire, et portant atteinte à ses intérêts, à ses droits ou à sa situation juridique...* », il fait valoir que son licenciement doit nécessairement être appréhendé comme étant une mesure disciplinaire, venant sanctionner un manquement à ses obligations contractuelles, qui n'aurait pu être décidée qu'au terme d'une procédure disciplinaire.

11.

Les Écoles font valoir qu'il ressort du dossier que tous les faits invoqués par le Directeur dans sa décision de résiliation unilatérale du 20 juin 2024 ont été, d'une manière ou d'une autre, et notamment par la communication des projets de rapport d'évaluation, portés à la connaissance du requérant.

Elles considèrent aussi que l'obligation de procéder à une audition préalable doit être regardée comme ayant été pleinement respectée dans le cas d'espèce en soulignant que :

- le requérant a été dûment convoqué, par courrier du 11 juin 2024, à un entretien préalable du 18 juin 2024 ;
- la Direction de l'École a accepté, par courrier du 17 juin 2024, de reporter cet entretien au 19 juin 2024 à la demande du requérant ;
- le second report sollicité par le requérant a dû être refusé par le Directeur, eu égard aux contraintes organisationnelles accrues de la fin de l'année scolaire, et ce malgré la communication d'un certificat d'incapacité de travail ;
- le Directeur était en droit de poursuivre la procédure de licenciement, nonobstant le certificat d'incapacité de travail, en vertu de l'article L-121-6 (4) du Code [REDACTED] du travail qui s'applique à titre résiduel, pour les aspects non couverts par le Statut des Chargés de cours (ci-après « le Statut »), pour les charges de cours engagés dans une [REDACTED].

Enfin, les Écoles considèrent que c'est à tort que le requérant fait grief à l'École de ne pas lui avoir notifié son droit de consulter son dossier personnel. Il n'y aurait pas lieu de notifier ce droit qui résulte directement de l'article 3.3 de l'annexe IV du Statut qui faisant partie intégrante du contrat de travail conclu avec le requérant.

Sur le second moyen tiré d'une erreur manifeste d'appréciation,

12.

Le requérant fait valoir que l'examen du dossier ne permet pas d'identifier un motif valable de licenciement. Ni le rapport d'évaluation de l'inspecteur compétent ni celui du Directeur, ni les plaintes des parents invoquées par les Écoles, ne soutiennent les conclusions d'inaptitude concernant la méthodologie et la maîtrise des matières enseignées, la discipline et l'atmosphère en classe, le comportement du requérant et les élèves à besoin éducatifs spécifiques.

Il fait valoir également que les procédures d'évaluation sont entachées de nombreuses irrégularités : les rapports d'évaluation n'auraient pas respecté les normes pédagogiques applicables, les critères d'évaluation n'auraient jamais été transmis, il n'a disposé que de cinq jours pour faire valoir ses observations écrites, il n'a jamais eu l'opportunité d'en discuter avec les auteurs et l'École a insisté pour qu'il signe les deux rapports sans référence à ses observations écrites, ce qu'il a refusé de faire.

S'agissant des courriels, il fait valoir que la majorité de ces pièces n'ont jamais été transmises de sorte qu'il lui est difficile de fournir des explications individuelles. De manière générale, les accusations portées sont gratuites, subjectives et dénuées de fondement et ne permettent pas de démontrer les griefs émis. La plupart émanent de parents d'élèves perturbateurs qui ont été sanctionnés pour des comportements inappropriés.

Le requérant conteste les accusations portées contre lui. Il déclare qu'il n'a jamais été agressif ou violent, qu'il n'a jamais refusé de répondre à des questions d'élèves, qu'il a toujours fourni des supports et matériels d'enseignements et qu'il a toujours respecté les besoins spécifiques des élèves ISA.

Il déclare qu'il est établi que la classe [REDACTED] rencontraient des problèmes de discipline et d'attention en raison de comportements de plusieurs élèves perturbateurs et il souligne que les parents auteurs de plaintes ne représentent qu'un infime pourcentage des parents des centaines d'élèves qu'il a enseigné pendant ses 13 années à l'école.

Il attire l'attention de la Chambre de recours sur les témoignages de M. [REDACTED], ancien coordinateur de carrière, membre du comité des finances des Écoles européennes et représentant du personnel, et de M. [REDACTED] ancien coordinateur du soutien et des élèves ISA et enseignant de M. [REDACTED] au sein de [REDACTED], qui démontreraient la qualité de son enseignement mais aussi son caractère humain, à l'écoute de ses étudiants.

Enfin, il dénonce un manque de professionnalisme et d'objectivité dans les communications de l'École le concernant.

13.

Les Écoles estiment que la décision du 20 juin 2024 constitue une résiliation du contrat de travail avec préavis et qu'il ne s'agit ni d'une sanction disciplinaire, ni d'un licenciement pour motif grave. En l'espèce, les motifs qui fondent la décision de résiliation unilatérale du contrat de travail du requérant ont trait à son aptitude et à sa conduite, au sens de l'article 124-5 du Code du travail [REDACTED].

Elles précisent que les aspects mentionnés par le Directeur de l'École à l'appui de sa décision de résiliation concernent quatre aspects - à savoir, la méthodologie et la maîtrise des matières enseignées, la discipline et l'atmosphère en classe, le comportement du requérant et les élèves à besoin éducatifs spécifiques – sont basés sur des éléments de fait exacts et pertinents et connus du requérant.

Elles font valoir que rien ne permet de remettre sérieusement en question l'appréciation pédagogique portée par le Directeur de l'École dans sa décision de mettre fin à la relation contractuelle avec le requérant, en ajoutant qu'il n'appartient ni à la Chambre de recours ni au requérant de substituer son appréciation à l'appréciation pédagogique ainsi portée, et que la décision du Directeur concernant les aptitudes de l'enseignant ne pourrait être censurée qu'à condition de démontrer une erreur manifeste d'appréciation.

Appréciation de la Chambre de recours

Sur le fond,

Sur le premier moyen tiré d'une violation des droits de la défense et, plus particulièrement, du droit d'être entendu,

14.

Il convient d'examiner, en premier lieu, l'argument du requérant selon lequel l'École était tenue d'organiser une procédure disciplinaire avant de résilier son contrat pour incompétence et manquement à ses obligations statutaires.

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

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

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

Ainsi que la Chambre de recours a jugé dans sa décision 23/02 du 9 novembre 2023, il résulte des termes de ces dispositions, et notamment du large pouvoir d'appréciation qu'elles confèrent aux Écoles dans les domaines contractuel et disciplinaire, que même en cas de faute éventuellement susceptible de justifier le licenciement pour motif disciplinaire d'un chargé de cours, rien n'oblige une École

à engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressé plutôt que de recourir à la faculté de résiliation unilatérale du contrat prévue à l'article 16, paragraphe 2 du Statut. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'École entend licencier sans préavis le Chargé de cours qui a commis une faute très grave, sur base de l'article 18 du Statut, qu'il convient d'engager la procédure disciplinaire prévue au chapitre VIII du Statut (point 17).

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

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

Il est également pertinent de rappeler qu'une jurisprudence abondante du juge de l'Union souligne l'importance qu'il attache au droit d'être entendu. À titre d'exemple, dans son arrêt du 8 octobre 2015, dans les affaires F-106/13 et F- 25/14, DD /FRA, le Tribunal de la Fonction publique a rappelé qu'« *il découle du principe général du droit de l'Union du respect des droits de la défense et, en particulier, du droit d'être entendu, consacré à l'article 41, paragraphe 2, sous a), de la Charte, que l'intéressé doit être mis en mesure, préalablement à l'édiction de la décision qui l'affecte négativement, de faire connaître utilement son point de vue sur la réalité et la pertinence des faits et circonstances sur la base desquels cette décision a été adoptée. En outre, le respect du droit d'être entendu s'impose même lorsque la*

réglementation applicable ne prévoit pas expressément une telle formalité (point 89).».

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

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

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

15.

Ainsi que la Chambre de recours a jugé dans sa décision 23/02 du 9 novembre 2023, le respect du droit d'être d'entendu implique concrètement que, lorsqu'une Ecole envisage une possible résiliation de contrat pour manquement aux obligations, elle doit procéder en deux étapes : dans un premier temps, elle informe l'intéressé des faits et circonstances sur la base desquels elle envisage un possible licenciement et lui accorde un délai pour faire valoir ses observations. Et ensuite, elle apprécie les observations de l'intéressé et décide s'il y a lieu ou non de procéder au licenciement (point 18).

Enfin, la Chambre de recours rappelle, d'une part, que l'objet même de l'adoption du Statut des chargés de cours est, ainsi qu'il ressort de son considérant unique, de « *garantir que les règles applicables aux chargés de cours (soient) conformes aux droits fondamentaux reconnus par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* » et, d'autre part, que cette Charte relève du droit primaire de l'Union. Il ensuit que les Écoles sont tenues d'interpréter et d'appliquer le Statut, de même que les dispositions nationales éventuellement applicables en vertu de son article 3, paragraphe 2, d'une manière qui assure leur conformité avec la Charte.

16.

Dans la présente affaire, la Chambre de recours constate que ce n'est qu'à la lecture de la lettre du 20 juin 2024, informant le requérant de la résiliation de son contrat, que ce dernier a été informé pour la première fois de l'ensemble des faits que l'École invoque contre lui pour justifier son licenciement. Force est d'en conclure qu'il a été privé de la possibilité de faire valoir ses observations sur ces motifs avant l'adoption de la décision litigieuse.

La Chambre de recours considère que l'École, en estimant qu'elle était en droit de licencier le requérant sans l'informer préalablement de ces motifs, et en offrant seulement une prorogation d'un jour de la date de l'audition préalable lorsqu'il est tombé brièvement malade, n'a pas appliqué les dispositions statutaires et nationales régissant la résiliation des contrats des Chargés de cours de manière à assurer leur conformité avec le droit d'être entendu, consacré à l'article 41, paragraphe 2, premier tiret, de la Charte.

Si l'École pouvait, certes, considérer que le requérant ne bénéficiait pas de la protection spécifique conférée par article L-121-6, paragraphe 3 du Code du travail [REDACTED] en cas d'incapacité de travail (interdiction de notifier un licenciement ou de convoquer à un entretien préalable pour une période de vingt-six semaines), du fait qu'il avait fait part de cette incapacité après réception de la convocation à l'audition préalable, elle n'était pas pour autant libérée de l'obligation de déployer un effort raisonnable pour assurer le respect du droit d'être entendu.

Compte tenu de l'importance de ce droit et de la gravité de la situation du requérant, et de la responsabilité conséquente qui pesait sur l'École de veiller de « *manière scrupuleuse* » à ce qu'il puisse s'exprimer « *utilement* » sur la décision de résiliation envisagée (voir point 14 ci-dessus), l'École aurait dû examiner avec le requérant, dont la durée de l'incapacité était limitée à quelques jours, d'autres possibilités de solution, telles que, par exemple, une seconde prorogation pour la semaine suivante, une procédure écrite, ou la possibilité de participation à l'audition en ligne et/ou par l'intermédiaire d'un avocat. Le simple refus d'offrir une deuxième prorogation « *pour des raisons organisationnelles* » ne constituait pas une réaction suffisante dans ce contexte.

D'ailleurs, il aurait été de meilleure administration de l'informer par écrit, au moment de la convocation à l'audition préalable, de l'ensemble des griefs retenus contre lui, qui dépassaient le seul cadre des rapports d'évaluation et remontait, dans un cas, à 2020.

La conclusion que le requérant a été privé de son droit d'être entendu n'est pas remise en cause par le fait qu'il avait pu faire valoir ses observations sur les rapports d'évaluation établis par l'inspecteur et le Directeur en mars et avril 2024, d'une part, ni par le fait, à le supposer établi, qu'il avait eu connaissance des différentes autres plaintes adressées contre lui, d'autre part.

S'agissant du premier aspect, le requérant était en droit de prendre position sur la question spécifique de savoir si les critiques émises par les évaluateurs justifiaient ou non son licenciement, la prise de position sur les seules critiques, sans référence aux conséquences que l'École entendait tirer de celles-ci, n'étant pas suffisante.

S'agissant du second, il suffit de constater que, privé de l'information que ces éléments étaient invoqués contre lui comme motifs de licenciement, il n'a pas pu les commenter en temps utile et de la manière appropriée, à savoir en contestant concrètement que lesdits éléments puissent fonder une décision de licenciement.

En outre, la Chambre de recours considère que si le droit du requérant d'être entendu par le Directeur avait été respecté, il n'est pas totalement exclu que l'issue

aurait pu être différente, ne serait-ce que du fait que lors de cette audition le requérant serait accompagné et assisté par un représentant du personnel.

17.

Il s'ensuit que la décision litigieuse a été prise en violation du droit du requérant d'être entendu, consacré à l'article 41, paragraphe 2, premier tiret de la Charte, et doit donc être annulée sans qu'il soit nécessaire d'examiner le second moyen tiré d'une erreur manifeste d'appréciation et, notamment, l'argument (soulevé dans la réplique) tiré du non-respect des normes pédagogiques applicables aux évaluations des enseignants, telles que reprises dans le document approuvé par le Conseil supérieur des Écoles européennes des 12, 13 et 14 avril 2023 à Dublin, cet argument étant par ailleurs irrecevable en vertu de l'article 18, paragraphe 2, du règlement de procédure, qui interdit la production de moyens nouveaux en cours d'instance.

Sur les frais et dépens,

18.

Aux termes de l'article 27 du Règlement de procédure : « *Toute partie qui succombe est condamnée aux frais et dépens s'il est conclu en ce sens par l'autre partie. Cependant, si les circonstances particulières de l'affaire le justifient, la Chambre de recours peut mettre les frais et dépens à la charge de cette dernière ou les partager entre les parties (...) A défaut de conclusions sur les dépens, chaque partie supporte ses propres dépens.* ».

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

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

La Chambre considère qu'il sera fait une juste appréciation du montant de ces frais et dépens en les fixant *ex aequo et bono* à la somme de € 1.500.

PAR CES MOTIFS, la Chambre de recours des Écoles européennes

Décide

Article 1er : La décision du Directeur de [REDACTED] du 20 juin 2024 portant résiliation du contrat du requérant et la décision du Secrétaire général des Écoles européennes du 12 décembre 2024 rejetant le recours administratif du requérant sont annulées.

Article 2 : Les Ecoles européennes verseront au requérant une somme de € 1.500 au titre des frais et dépens de l'instance.

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

E. Menéndez Rexach

M. Ronayne

H.Tagaras

Bruxelles, le 18 juillet 2025

Version originale : FR

Pour le greffe,
Nathalie Peigneur