

Chambre de recours des Ecoles européennes

(2^{ème} section)

Décision du 1^{er} juillet 2015

Dans l'affaire enregistrée au greffe de la Chambre de recours sous le n° 14/48, ayant pour objet un recours introduit le 18 novembre 2014 par Monsieur [...] (ci-après le demandeur) par lequel il conteste la décision du 8 octobre 2014 par laquelle le Secrétaire général des Écoles européennes a rejeté son recours administratif dirigé contre sa fiche de paie du 8 mai 2014, estimant être en droit de revendiquer une rémunération plus élevée.

La Chambre de recours des Ecoles européennes, composée de :

- M. Eduardo Menéndez Rexach, Président de la section,
- M. Pietro Manzini, membre de la Chambre de recours,
- M. Dr Mario Eylert, membre de la Chambre de recours et rapporteur.

assistée de Mme Nathalie Peigneur, greffière, et de Mme Laurence Ferrarin, assistante,

au vu des observations écrites présentées d'une part par le demandeur et d'autre part, pour les Ecoles européennes, par Me Marc Snoeck, avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est sis Avenue Brugmann 403, B - 1180 Bruxelles,

après avoir entendu, à l'audience publique du 7 mai 2015, le rapport de Mr Eylert, les observations orales du demandeur et de Me Snoeck pour les Ecoles européennes,

a rendu le 1^{er} juillet la décision dont les motifs et le dispositif figurent ci-après.

I. Faits du litige et arguments des parties

1. [...]

Selon le Statut, les salaires du personnel détaché comprennent 9 barèmes correspondant aux fonctions occupées ; chaque barème est subdivisé en 12 échelons en fonction de l'âge. En ce qui concerne les administrateurs-économistes, les barèmes de rémunération dépendent du nombre d'élèves inscrits dans l'établissement dans lequel ils sont détachés.

2. Par lettre datée du 2 juin 2014, le demandeur a contesté le montant de la rémunération figurant sur sa fiche de paie datée du 8 mai 2014 et qui lui avait été remise le 15 mai 2014. Le Secrétaire général des Ecoles européennes a rejeté son recours administratif par décision du 8 octobre 2014.

3. Le recours contentieux du demandeur, parvenu le 18 novembre 2014 à la Chambre de recours, vise cette décision du Secrétaire général.

En substance, le demandeur sollicite que son salaire de base fixé au barème 4 des traitements, soit revalorisé à compter de mai 2014 de manière telle que ce montant corresponde à une rémunération juste et conforme à la fonction exercée.

4. A l'appui de son recours, le demandeur invoque les principaux arguments exposés ci-dessous.

Les administrateurs-économistes détachés, qui ont été recrutés avant le 1^{er} septembre 2011, perçoivent une rémunération fixée au barème 4 qui contrevient aux principes devant régir une rémunération juste et conforme à la fonction exercée. Par ailleurs, elle est contraire au principe d'égalité de traitement. La grille de salaire doit dépendre d'une part du grade, de l'importance et des responsabilités liées à la fonction exercée ainsi que, d'autre part, de la compétence de la personne concernée. Au fur et à mesure que cette dernière augmente d'échelon, sa rémunération doit, elle aussi, être revalorisée. La grille de rémunération reprise dans le Statut se fonde également sur ce principe, sauf que cette logique n'est pas respectée aux barèmes 5 et 4, objet du litige. Au barème 5, la valeur de l'échelon est de 273,44 € contre seulement 251,58 € au barème 4 (supérieur). Cela conduit à un nivellement des salaires de base. À partir de l'échelon 8, on en arrive même à la situation où un agent rémunéré au barème 5 (inférieur) perçoit une rémunération plus élevée qu'un agent rémunéré au barème 4 (supérieur). Une telle grille de salaire est illogique et préjudiciable. Sans que l'on puisse y trouver une quelconque justification rationnelle, elle est source de discrimination envers les agents rémunérés au barème 4. En outre, les Écoles européennes ont reconnu cet état de choses et ont modifié en conséquence les dispositions applicables au personnel détaché, recruté après le 1^{er} septembre 2011. Par conséquent, le demandeur considère que son salaire tel que prévu au barème 4 doit être revalorisé.

5. Les Écoles européennes demandent de déclarer le recours non fondé et de le rejeter, ainsi que de condamner le demandeur aux frais et dépens.

6. Pour motiver leur demande de rejet du recours, elles ont avancé les arguments exposés ci-dessous.

Les Ecoles européennes concèdent que les salaires du barème 5 sont supérieurs à ceux du barème 4 à partir de l'échelon 8. Mais cela ne suffit pas à démontrer qu'il y a violation du principe d'égalité de traitement. Lors de l'évaluation du travail, et donc de la fixation des

grilles de rémunération, le Conseil supérieur dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Ainsi, il peut prendre en compte les différents niveaux de difficulté des tâches accomplies - il s'agit en l'espèce des activités d'administrateur-économiste et de conseiller principal d'éducation - ; il évalue aussi l'importance des différentes fonctions et les expériences et, fort de tous ces éléments, il est à même de porter un jugement et une appréciation nuancés. Dans le cas présent, le Conseil a pris en compte et examiné, au vu de leur importance inégale et de la diversité des responsabilités qu'elles impliquent, les différentes fonctions exercées qui nécessitent, elles aussi, des formations et des expériences multiples. Par ailleurs, on ne peut conclure à l'éventualité d'une erreur d'appréciation au seul motif qu'à la suite de la réforme du régime de rémunération, le Conseil supérieur ait modifié la grille des salaires pour le personnel recruté après le 1^{er} septembre 2011.

II. Appréciation de la Chambre de recours

Sur le fond,

7. Le recours doit être rejeté. Le demandeur ne peut prétendre ni à un ajustement de salaire, ni à une rémunération plus élevée.

8. I. Conformément à l'article 12-1) de la Convention portant statut des Écoles européennes (ci-après : la Convention), le Conseil supérieur doit notamment établir « les statuts ... du personnel enseignant et du personnel administratif et de service. ».

En vertu de l'article 48 du Statut, le Conseil supérieur procède chaque année à un ajustement des rémunérations des membres du personnel, en conformité avec l'adaptation des rémunérations des fonctionnaires de l'Union européenne. L'article 49, alinéa 1 du Statut dispose quant à lui que « dans les conditions fixées au présent chapitre, et sauf dispositions contraires expresses, le membre du personnel a droit au traitement afférent à sa fonction et à son échelon dans le barème de cette fonction, tel que fixé à l'Annexe VI du présent Statut ». En vertu de l'article 27 du Statut, la carrière comprend 12 échelons. L'échelon dans lequel un membre du personnel est classé dépend du nombre d'années d'expérience professionnelle effective qu'il peut prouver [en ce qui concerne la prise en compte des années d'expérience professionnelle dans un système de rémunération, voir l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 08.09.2011 - C 298/10 - Hennigs]. Le Statut comprend plusieurs échelons en fonction des années d'expérience (article 27-2). A l'annexe VI du Statut, on trouve une grille des rémunérations avec les salaires de base correspondant aux différents barèmes (1 à 9) et échelons. Il en résulte les classifications suivantes pour les barèmes 4 à 7 :

- Barème 7 :
Conseiller d'éducation porteur d'un titre pédagogique
- Barème 6 :
Contrôleur financier subordonné
Administrateur-économiste (selon les dispositions énoncées ci-dessous)
- Barème 5 :
Conseiller principal d'éducation
- Barème 4 :
Chargé des questions administratives et juridiques
Administrateur-économiste (selon les dispositions énoncées ci-dessous)

Parmi les « dispositions ci-dessous » relatives à la rémunération des gestionnaires/administrateur-économistes, il est notamment stipulé que leur salaire « au moment de la nomination est déterminé sur la base du nombre d'élèves inscrits dans l'établissement, selon le schéma suivant :

- o Nombre d'élèves inférieur à 1 000 : barème 6 ;
- o Nombre d'élèves compris entre 1 000 et 1 499 : barème 6 plus 1 échelon ;
- o Nombre d'élèves compris entre 1 500 et 1 999 : barème 4 ;
- o Nombre d'élèves compris entre 2 000 et 2 499 : barème 4 plus 1 échelon ;
- o Nombre d'élèves compris entre 2 500 et 2 999 : barème 4 plus 2 échelons ;

9. II. Compte tenu de ces dispositions, l'adaptation de salaire revendiquée par le demandeur ne se justifie ni au vu des règlements cités, ni sur base des principes généraux invoqués.

10. 1. Les règlements ne contreviennent pas au principe de juste rémunération.

11. a. Fondamentalement, tout membre du personnel détaché a droit à un salaire en adéquation avec les fonctions exercées. Ce droit découle des principes généraux et du principe de juste rémunération ainsi que de l'article 49, alinéa 1 du Statut. Le principe de juste rémunération oblige l'employeur à offrir à son agent et à sa famille une vie décente durablement et à lui garantir des conditions de vie convenables, en fonction de son grade, de la responsabilité liée à son poste et en tenant compte de la formation requise et des efforts du fonctionnaire ainsi que du prestige de la fonction exercée et de l'importance du métier pour l'opinion publique. Dans l'intérêt même de la garantie de son indépendance et donc de la garantie du bon fonctionnement des institutions, le fonctionnaire doit pouvoir compter sur un revenu qui, tant sur le plan juridique qu'économique, garantit sa sécurité et son autonomie. Grâce au lien entre le principe de juste rémunération et les facteurs internes, tels que le grade, directement liés à la fonction exercée, on veille de façon constante à ce que le montant du salaire soit modulé en fonction de la diversité des fonctions exercées et ce, d'autant plus que, pour chaque poste, des qualités sont requises de la part du titulaire du poste. Ces exigences requises doivent se traduire dans le montant de la rémunération. Pour apprécier concrètement la justesse d'une rémunération, le législateur dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Cela vaut tant pour la grille des rémunérations que pour le montant des salaires. Sur la seule base du principe de juste rémunération et des dispositions réglementaires générales, on ne peut pas déterminer le montant exact et précis d'un salaire. Le législateur, en l'occurrence le Conseil supérieur, dispose ainsi, dans certaines limites, d'une « liberté d'action ». Tout en disposant, d'un point de vue politique, d'un vaste champ d'appréciation, il doit structurer, voire conformer le régime de rémunération à des impératifs concrets.

12. Au large pouvoir d'appréciation dont jouit d'un côté le législateur, répond, de l'autre côté, un contrôle limité dont dispose la Chambre de recours. Ce contrôle se réduit à établir l'existence d'un cas d'illégalité manifeste. En ce qui concerne en particulier une éventuelle violation du principe de juste rémunération, ce contrôle se limite à déterminer si la rémunération de l'agent est manifestement insuffisante.

13. b. Sur base de ces considérations, on ne peut pas constater en l'espèce une violation du principe de juste rémunération ni de l'article 49, alinéa 1 du Statut. Comme déjà indiqué, il est, d'une part, impossible de déterminer, à partir des seules dispositions réglementaires générales, le montant exact et précis du salaire qu'il devrait être payé au demandeur. D'autre part, la valeur de l'échelon au barème 5, soit 273,44 €, est

supérieure à la valeur de l'échelon du barème 4, soit 251,58 €. Une telle différence de 21,86 € ne saurait conduire à affirmer que les salaires des membres du personnel relevant du barème 4 sont « manifestement insuffisants ». La fixation du montant des salaires relève plutôt de la liberté d'action et du pouvoir discrétionnaire du législateur. Nul ne peut déterminer à partir de quel niveau de différence en faveur du barème inférieur on pourrait conclure qu'une rémunération n'est pas conforme à la fonction exercée et, sur ce fondement, affirmer que le législateur a outrepassé son pouvoir discrétionnaire.

14. 2. Contrairement à ce qu'affirme le demandeur, son recours ne peut être fondé sur le principe de rémunération équitable. Le droit en vigueur ne connaît pas un tel principe. Il ne peut pas non plus être déduit des dispositions réglementaires applicables.

15. 3. Enfin, il n'y a pas de violation du principe d'égalité de traitement.

16. a. Pour vérifier si un règlement est conforme au principe général d'égalité, tel que stipulé à l'article 20 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après, la Charte), il ne s'agit pas de rechercher si le législateur a trouvé la solution la plus juste et la plus appropriée, mais uniquement s'il a respecté les limites de sa liberté d'action. [À propos de la liberté d'action du législateur en matière de politique du personnel, et en ce qui concerne le régime de rémunération, voir les arrêts du Tribunal de la fonction publique du 29.09.2011 – F 56/05 – n° 54 et suivants, et du 14.12.2010 – F 25/07 – n° 85 et suivants). Le principe général d'égalité de traitement impose de traiter tous les individus de manière égale devant la loi et donc de manière identique et ce, quelles que soient leurs spécificités. Ce principe est donc violé lorsque des groupes de personnes sont traités de manière différente ou discriminatoire par rapport à d'autres groupes, bien qu'il n'y ait pas, entre ces deux groupes, de différences d'une telle nature et d'une telle importance pouvant justifier cette inégalité de traitement, autrement dit, bien qu'il n'y ait pas de raison dûment fondée d'un traitement inégal. En fonction de la réglementation et selon les cas en présence, les raisons pouvant justifier une différenciation dans le traitement sont fondamentalement diverses.

17. b. Il importe donc, comme point de départ, d'admettre que le Conseil supérieur dispose, en matière de fixation des rémunérations, d'un large pouvoir discrétionnaire, qu'il est tenu de prendre en compte la diversité des fonctions exercées dans l'établissement scolaire et donc de fixer différents barèmes de salaires et que c'est sur la base de tous ces critères, qu'il a le pouvoir de moduler en conséquence les salaires. Le Conseil supérieur a le droit d'établir une distinction entre les « administrateurs-économistes » et les « conseillers d'éducation », en raison de la diversité de leurs activités et de leurs formations et d'attribuer par ailleurs, en cas de qualification plus grande et d'exigences plus élevées (écoles avec un nombre d'élèves plus élevé ; « conseillers principaux d'éducation » avec des missions d'enseignement) des barèmes de salaire plus élevés. En raison de la diversité des activités, des formations et des responsabilités, il existe suffisamment de différences justifiant une réglementation différenciée des rémunérations, voulue par le Conseil supérieur et ce, conformément au pouvoir discrétionnaire dont il dispose.

18. c. Le demandeur invoque également le fait que la réforme du régime de rémunération a mis fin à cette « inégalité de traitement ». Mais une telle objection à elle seule ne suffit pas à faire état d'une violation du principe général d'égalité. Quoi que l'on puisse invoquer comme raison, le Conseil supérieur n'était pas et n'est pas empêché de faire usage de son pouvoir discrétionnaire et de mettre en œuvre, pour l'avenir, une réforme du régime de rémunération. Cela ne peut en aucun cas suffire à déduire qu'il existait antérieurement une violation du principe d'égalité au niveau des rémunérations.

19. d. D'une éventuelle illégalité dans le régime des rémunérations, on ne peut déduire une violation du principe général d'égalité.

20. Certes, l'aménagement des échelons à l'intérieur des barèmes 4 et 5 pourrait apparaître à première vue comme « injuste » ou même « illicite » parce que la valeur de l'échelon est moindre au barème 4, pourtant supérieur au barème 5. Le principe d'équité édicté par la loi pourrait faire penser que le règlement est frappé du sceau de l'arbitraire et contraire au principe d'égalité. Cependant, ce fait à lui seul ne prouve pas une violation du principe général d'égalité. D'une éventuelle illégalité, on ne peut déduire une violation au principe d'égalité s'il y a d'autres raisons vraisemblables justifiant une dérogation au règlement, comme cela est indiqué ci-dessus (point 17). À cela s'ajoute le fait que le régime de rémunération n'est pas un système cohérent dans lequel, à l'exception des barèmes 4 et 5, le changement d'échelon se traduit de façon constante par un niveau de salaire plus élevé. Dans les barèmes de rémunération plus élevées 1 à 3, le changement d'échelon se traduit toujours par la même valeur d'indice (310,46 €). Si l'on fait exception des barèmes de rémunération 4 et 5 faisant l'objet du litige, cela démontre qu'il n'y a pas une logique absolue dans le régime de rémunération. Par conséquent, il n'est pas fondé de retenir une éventuelle illégalité des barèmes de rémunération 4 et 5.

21. 4. Enfin, qu'il soit permis d'ajouter que, quand bien même les dispositions réglementaires faisant l'objet du litige auraient été frappées d'illégalité et considérées comme contraire au principe d'égalité, ce n'est encore que sous certaines conditions strictes que le tribunal pourrait procéder à une « revalorisation » (voir arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 19 juin 2014 – C-501/12 (Specht)).

Sur les frais et dépens,

22. Aux termes de l'article 27.2 du Règlement de procédure de la Chambre de recours des Écoles européennes, il est justifié, compte tenu des circonstances particulières de l'affaire – discussion quant au régime de rémunération au sein des Écoles européennes – de répartir les frais entre les parties de manière à ce que chacune d'elles supporte ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS, la Chambre de recours des Ecoles européennes

D E C I D E

Article 1^{er} : Le recours du requérant est rejeté.

Article 2 : Chaque partie supportera ses propres dépens.

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

E. Menéndez Rexach

M. Eylert

P. Manzini

Bruxelles, le 1^{er} juillet 2015
Pour le Greffe,
Nathalie Peigneur