Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. PAOLO MENGOZZI
présentées le 7 juillet 2011 [1]

Affaire C-545/09

Commission européenne
contre

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord

«Droits à l'avancement et à la retraite des enseignants détachés ou affectés par un État membre auprès des écoles européennes — Gel des rémunérations pendant le détachement ou l'affectation — Interprétation et application des articles 12, paragraphe 4, sous a) et 25, paragraphe 1, de la convention portant statut des écoles européennes — Clause compromissoire»

I – Introduction

1. Dans la présente affaire, la Cour de justice de l'Union européenne est amenée pour la première fois à statuer sur l'interprétation et l'application de certaines des dispositions de la convention portant statut des écoles européennes [2], qui a été signée à Luxembourg le 21 juin 1994, qui entrée en vigueur le 1er octobre 2002 [3] et à laquelle tous les États membres ainsi que les Communautés européennes (désormais l'Union européenne) sont parties contractantes (ci-après la «convention»).

2. Plus précisément, la Cour a été saisie par la Commission européenne, en application de la clause compromissoire prévue à l'article 26 de ladite convention, dans le contexte d'un litige qui l'oppose au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, en vue de faire constater, d'une part, que l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention doit être interprété et appliqué de manière à garantir que les enseignants détachés ou affectés par un État membre aient accès, pendant leur détachement ou leur affectation, au même avancement de carrière et à la même progression salariale que les enseignants affectés sur le territoire de cet État membre et, d'autre part, que l'exclusion de certains enseignants détachés ou affectés par le Royaume-Uni, pendant leur détachement, de l'accès à des grilles de salaires plus avantageuses (notamment celles désignées comme «threshold pay», «excellent teacher system» ou «advanced skills teachers») et à d'autres paiements additionnels (tels

1 — Langue originale: le français.

2 — JO 1994, L 212, p. 3.

3 — Conformément à l'article 33 de la convention, celle-ci est entrée en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt de tous les instruments de ratification par les États membres ainsi que des actes de notification de la conclusion par les Communautés européennes. Voir, également, arrêt du 30 septembre 2010, Commission/Belgique (C-132/09, Rec. p. I-8695, points 13 et 14). Si l'annexe I de la convention n'énumère que dix écoles européennes, il en existe actuellement quatorze implantées sur le territoire de sept États membres (cinq en Belgique, trois en Allemagne, une en Italie, deux au Luxembourg, une aux Pays-Bas, une en Espagne et une au Royaume-Uni). Ces écoles accueillent actuellement environ 22 500 élèves.

que les «teaching and learning responsibility payments») ainsi que de la progression dans la grille salariale existante comme en bénéficient les enseignants employés dans les écoles subventionnées [4] anglaises et galloises est incompatible avec l'article 12, paragraphe 4, sous a), et l'article 25, paragraphe 1, de la convention.

3. En substance, la Commission reproche au Royaume-Uni de ne pas avoir assuré que les enseignants affectés par cet État membre auprès des écoles européennes conservent les droits à l'avancement et à la retraite garantis par leur statut national, conformément à l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention et de ne pas avoir maintenu les rémunérations versées auxdits enseignants, en méconnaissance de l'article 25, paragraphe 1, de la même convention.

4. Le litige qui oppose la Commission et le Royaume-Uni s'inscrit dans un contexte doublement particulier.

5. Premièrement, celui du régime applicable aux écoles européennes et à leurs enseignants. Deuxièmement, celui du système de l'enseignement et de la rémunération des enseignants mis en place au Royaume-Uni pour ce qui concerne, en l'occurrence, l'Angleterre et le pays de Galles.

6. Quant au premier point, il importe de rappeler, ainsi que le met en exergue le préambule de la convention, que le système des écoles européennes est un système sui generis introduit pour assurer l'éducation en commun d'enfants du personnel des institutions européennes en vue du bon fonctionnement de ces dernières [5]. Le préambule précise que ce système réalise une forme de coopération entre les États membres et entre ceux-ci et l'Union, dans le plein respect de la responsabilité des premiers quant au contenu de l'enseignement et à l'organisation de leur système éducatif [6].

7. C'est dans cet esprit que, d'une part, selon l'article 25 de la convention, le budget des écoles européennes est alimenté notamment par les contributions des États membres à travers le maintien des rémunérations versées aux enseignants détachés ou affectés par ceux-ci et par la contribution de l'Union, qui vise à couvrir la différence entre le montant global des dépenses des écoles et le total des autres recettes.

8. D'autre part, en vertu de l'article 3, paragraphe 2, de la convention, l'enseignement dans les écoles européennes est assuré par les enseignants détachés ou affectés par les États membres conformément aux décisions prises par le conseil supérieur — l'un des organes desdites écoles [7] — selon la procédure prévue à l'article 12, paragraphe 4.

9. Aux termes de l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention, en matière administrative, le conseil supérieur détermine, chaque année, sur proposition des conseils d'inspection, les besoins en personnel enseignant par création et suppression d'emplois. Il veille à la répartition équitable des emplois entre les États membres. Il règle, avec les gouvernements, les questions relatives à l'affectation ou au détachement des professeurs, instituteurs et des conseillers de l'éducation de l'école. Ceux-ci conservent les droits à l'avancement et à la retraite garantis par leur statut national.

4 — Bien que la version en français du recours évoque l'expression «écoles publiques», la version en langue originale se réfère à l'expression «maintained schools» qui correspond, comme il sera indiqué par la suite, aux établissements scolaires «subventionnés».

5 — Voir également arrêt du 14 juin 2011, Miles e.a. (C-196/09, Rec. p. I-5105, point 39). Les écoles dispensent un enseignement multilingue et multiculturel aux enfants qui fréquentent les cycles maternel, primaire et secondaire.

6 — Ce considérant du préambule reprend, pour partie, le contenu de l'article 165, paragraphe 1, TFUE.

7 — Le conseil supérieur est notamment formé des représentants au niveau ministériel des États membres et d'un membre de la Commission. Il est chargé de veiller à l'application de la convention et dispose à cet effet des pouvoirs de décisions nécessaires en matière pédagogique, budgétaire et administrative, conformément à l'article 10 de la convention.

10. Par ailleurs, il résulte du statut du personnel détaché des écoles européennes, adopté par le conseil supérieur sur la base de l'article 12, paragraphe 1, de la convention et applicable depuis le 1er septembre 1996, que le détachement ne peut excéder en principe une durée de neuf ans.

11. Ce statut contient aussi des dispositions relatives à la rémunération et aux conditions de travail des enseignants détachés ou affectés auxdites écoles. En particulier, l'article 49 du statut prévoit que les enseignants détachés perçoivent, d'une part, leurs émoluments nationaux versés par les autorités nationales compétentes et, d'autre part, la différence entre la rémunération prévue par ce statut et la contre-valeur des émoluments nationaux, diminués des retenues sociales obligatoires, qui est versée par les écoles européennes (ci-après le «supplément européen»). De plus, en vertu de l'article 72, paragraphe 1, du statut, le membre du personnel qui cesse définitivement ses fonctions a droit, lors de son départ et pour autant que celui-ci ne résulte pas d'une mesure disciplinaire, au versement d'une allocation de départ proportionnelle au temps de service effectivement accompli jusqu'à la durée maximale de neuf ans. Cette indemnité est calculée, selon le paragraphe 2 dudit article, sur la base de la différence entre un mois et demi du dernier traitement de base européen affecté du coefficient correcteur fixé pour le pays d'origine et un mois et demi du dernier traitement de base national par année de service.

12. En revanche, le statut ne prévoit pas de régime de retraite pour les enseignants détachés, qui continuent de cotiser à leurs régimes nationaux pendant leur détachement.

13. Quant au second point, qui a trait aux particularités du système de l'enseignement au Royaume-Uni, il y a lieu de relever que celui-ci relève de la compétence de pouvoirs décentralisés qui se répartissent en trois zones distinctes, à savoir l'Angleterre et le pays de Galles, qui forment conjointement une seule zone, l'Irlande du Nord et l'Écosse. Les conditions de travail dans chacune de ces zones sont différentes.

14. Pour ce qui concerne la zone constituée de l'Angleterre et du pays de Galles, seule zone visée dans le présent litige, la majorité des enseignants est employée par l'une des écoles subventionnées («maintained schools»). La rémunération et les conditions d'emploi de ces enseignants sont fixées par un arrêté du ministre compétent, à savoir le document relatif au statut et à la rémunération des enseignants des écoles («School Teachers Pay and Conditions Document», ci-après le «STPCD»), lequel est contraignant pour tout contrat de travail conclu par une école subventionnée.

15. Un certain nombre d'enseignants est employé non pas dans une école subventionnée, mais dans d'autres types d'écoles, comme par exemple les écoles publiques indépendantes et polyvalentes soutenues par des sponsors («academies»), les écoles privées, l'école européenne de Culham ou les écoles gérées par des gouvernements étrangers. Pour ces écoles, les modalités et conditions de travail prévues par le STPCD revêtent un caractère facultatif.

16. Le STPCD, dans sa version de 2009, prévoit les grilles de rémunération incluant les principaux éléments suivants.

17. Il existe pour les enseignants une échelle salariale de base à six échelons. Le principal critère pour gravir ces échelons est le niveau d'expérience mesuré en années de service accomplies. En général, l'employeur d'un enseignant doit attribuer un échelon au titre de chaque année de travail en qualité d'enseignant. Ainsi, mis à part des cas exceptionnels de résultats insatisfaisants, l'avancement sur cette échelle est automatique.

18. En 2000, un nouveau régime intitulé «threshold pay» a été introduit. En application de ce régime, les enseignants anglais et gallois peuvent, une fois parvenus au dernier échelon de l'échelle salariale de base, poser leur candidature pour franchir le seuil et passer à une échelle salariale supérieure («post-threshold pay scale»), divisée en trois échelons (U1 à U3). Les enseignants souhaitant poser une telle candidature doivent satisfaire certaines normes de performance professionnelles, fournir des

preuves de leurs qualifications et demander une évaluation de leurs compétences. Les normes professionnelles devant être satisfaites sont présentées dans un document intitulé «normes professionnelles applicables aux enseignants» («Professionnel Standards for Teachers»). Les évaluations sont effectuées par les chefs d'établissements scolaires, lesquels doivent veiller à ce que l'enseignant évalué satisfasse auxdites normes. Une fois qu'un enseignant a franchi le seuil et a accédé à l'échelle supérieure («post-threshold teacher»), l'avancement sur celle-ci n'est pas automatique, mais dépend des conclusions des entretiens d'évaluation annuels.

19. Le STPCD prévoit, en outre, pour les écoles subventionnées la possibilité de créer des postes pour des «enseignants excellents» («Excellent Teachers» ci-après les «ET») et des «enseignants ayant des aptitudes de pointe» («Advanced Skills Teacher» ci-après les «AST»), auxquels s'appliquent une grille salariale distincte (AST 1 à AST 18), ainsi que des postes ouvrant droit à des «primes de responsabilité d'enseignement et de formation» («Teaching and Learning Responsibility Payments» ci-après les «TLRP»). Un enseignant ne peut pas occuper plusieurs de ces postes en même temps.

20. Les enseignants souhaitant accéder au «Excellent Teacher Scheme» doivent être classés depuis au moins deux ans au dernier des trois échelons de l'échelle salariale supérieure et faire preuve des compétences professionnelles spécifiques, établies dans les normes professionnelles applicables aux enseignants. Ils ne peuvent toutefois demander une évaluation à cet égard qu'en vue d'un poste d'ET vacant dans leur propre école. Ces évaluations sont effectuées par des évaluateurs externes, afin de garantir l'uniformité de la procédure d'évaluation. En plus de leurs fonctions normales dans la salle de classe, les ET sont destinés à jouer un rôle important dans leurs écoles en aidant d'autres professeurs à améliorer leur efficacité et en contribuant à la réalisation des objectifs éducatifs à travers une amélioration de la qualité de l'enseignement de l'école.

21. Pour être éligible à un poste d'AST, les candidats ne doivent pas nécessairement déjà avoir franchi le seuil, mais sont toutefois tenus de satisfaire aux «post-threshold teacher standards», c'est-à-dire aux normes de performance professionnelle applicables aux ET ainsi qu'à celles qui s'imposent spécifiquement aux AST, telles que définies par les normes professionnelles applicables aux enseignants. Les évaluations à cet égard sont effectuées par des évaluateurs externes. Ces postes sont liés à des responsabilités supplémentaires. Les enseignants AST doivent consacrer, en principe, 80 % de leur temps de travail à l'enseignement de leurs classes et le reste de leur temps à des tâches additionnelles, lesquelles sont réalisées avec ou au bénéfice des enseignants provenant d'autres écoles. À la différence des postes ET, les postes AST sont donc destinés à une collaboration avec d'autres écoles.

22. Enfin, les TLRP sont ouverts à tout enseignant exerçant en salle de classe, sans qu'il soit requis que celui-ci ait franchi le seuil. Ces primes, qui concernent des postes particuliers dans la structure du personnel d'une école plutôt que des personnes particulières, sont accordées aux enseignants assumant une «responsabilité supplémentaire durable dans le cadre de la structure du personnel» de l'école. Elles visent à récompenser les responsabilités allant au-delà de celles de tous les enseignants exerçant en salle de classe et concernent notamment l'aide aux élèves en dehors de la classe ou le rôle moteur joué par l'enseignant dans l'élaboration des matières ou du programme.

23. Indépendamment du statut de leur école d'origine, les enseignants du Royaume-Uni peuvent tous solliciter à être affectés auprès des écoles européennes.

24. Toutefois, les enseignants retenus ne conservent pas leur relation contractuelle avec leur employeur précédent, mais concluent, aux fins de l'affectation, un nouveau contrat de travail avec le ministère de l'enfance, des établissements d'enseignement et de la famille («Department for Children, Schools and Families», ci-après le «ministère de l'Enseignement»).

25. Ce contrat de travail stipule, pour les enseignants anglais et gallois, que le STPCD ne s'applique pas aux enseignants des écoles européennes. Il est toutefois précisé que les salaires nationaux versés mensuellement aux enseignants affectés sont fixés conformément à l'échelle salariale de base prévue dans le STPCD et que les augmentations salariales annuelles négociées au niveau national, applicables en vertu du STPCD, seront versées. Il est indiqué qu'aucun autre supplément au salaire national ne sera versé et qu'un enseignant affecté ne peut, pendant la durée de son affectation aux écoles européennes, demander à bénéficier d'une échelle salariale supérieure, d'une prime additionnelle ou d'un statut additionnel visés dans le STPCD. Enfin, ce contrat de travail spécifie que le service dans une école européenne ouvre un droit à pension en vertu du régime de retraite des enseignants anglais et gallois et que les cotisations à ce régime seront fondées sur le salaire national uniquement.

26. C'est à la suite du grand nombre de plaintes d'enseignants britanniques affectés aux écoles européennes et de plusieurs questions parlementaires que la Commission a itérativement saisi à partir de l'année 2000 les ministres de l'Enseignement successifs du Royaume-Uni, en invoquant l'incompatibilité avec la convention de la décision de refuser aux enseignants britanniques détachés auprès des écoles européennes l'accès à l'échelle salariale supérieure liée aux performances. Un premier échange de lettres pendant les années 2000 et 2001 ainsi qu'un second échange en 2007 n'ont pas permis de résoudre le différend. La Commission a alors demandé que la question soit examinée lors de la réunion du conseil supérieur des 20 à 22 octobre 2008. Le 20 novembre 2008, une visioconférence s'est déroulée entre des représentants de la Commission et du ministère de l'Enseignement, laquelle n'a toutefois pas abouti à un règlement du désaccord. Le 13 janvier 2009, la Commission a soumis au conseil supérieur une dernière demande en vue de résoudre la situation, tout en annonçant que si aucun résultat n'était obtenu, elle se verrait contrainte de saisir la Cour en vertu de l'article 26 de la convention.

27. La question de l'interprétation des articles 12, paragraphe 4, sous a), et 25, paragraphe 1, de la convention des écoles européennes a été examinée lors de la réunion du conseil supérieur des 20 et 21 janvier 2009. À la suite de cette réunion, le conseil supérieur a conclu qu'il n'avait pu résoudre ce litige et a pris acte de l'intention de la Commission de saisir la Cour d'un recours en interprétation et en application à l'encontre du Royaume-Uni sur le fondement de l'article 26 de la convention en liaison avec les articles 10 CE et 39 CE.

28. C'est dans ces conditions que, le 18 décembre 2009, la Commission a introduit le présent recours.

29. La Commission conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

— constater que l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention doit être interprété et appliqué de manière à garantir que les enseignants détachés par un État membre aient accès, pendant leur détachement, au même avancement de carrière et à la même progression salariale que les enseignants affectés sur le territoire de cet État membre et que l'exclusion de certains enseignants détachés par le Royaume-Uni, pendant leur détachement, de l'accès à des grilles de salaires plus avantageuses (notamment celles désignées comme «threshold pay», «excellent teacher system» ou «advanced skills teacher») et à d'autres paiements additionnels (tels que les «teaching and learning responsibility payments») ainsi que de la progression dans la grille salariale existante comme en bénéficient les enseignants employés dans les écoles subventionnées anglaises et galloises est incompatible avec l'article 12, paragraphe 4, sous a), et l'article 25, paragraphe 1, de la convention.

— condamner le Royaume-Uni aux dépens.

30. Le Royaume-Uni invite la Cour à rejeter le recours.

31. Ces parties ont été entendues en leurs plaidoiries lors de l'audience qui s'est tenue le 4 mai 2011.

II – Analyse

32. Comme cela a été mis en exergue en introduction, les conclusions de la Commission se divisent en deux branches. La première porte, de manière plutôt générale, sur l'interprétation à donner à l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention tandis que la seconde, plus concrète, touche, en substance, à la progression dans la carrière de certains enseignants affectés par le Royaume-Uni auprès des écoles européennes durant la période d'affection.

33. Cette demande dichotomique paraît refléter le libellé de la clause compromissoire inscrite à l'article 26 de la convention aux termes de laquelle la Cour est seule compétente pour statuer sur les litiges entre les parties contractantes relatifs à «l'interprétation et à l'application» de la convention qui n'ont pu être résolus au sein du conseil supérieur.

34. Quand bien même, ainsi que les mémoires des parties l'attestent, il n'est pas entièrement aisé de distinguer l'une et l'autre branche, je suivrai l'approche à laquelle invite le recours de la Commission.

A – *Sur l'interprétation de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention*

35. Comme je l'ai déjà mentionné en introduction, l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention accorde au conseil supérieur la tâche de déterminer annuellement les besoins en personnel enseignant des écoles européennes en veillant à la répartition équitable des emplois entre les États membres. Cette disposition prévoit également que le conseil supérieur «règle, avec les gouvernements, les questions relatives à l'affectation ou au détachement des [enseignants]. Ceux-ci conservent les droits à l'avancement et à la retraite garantis par leur statut national».

36. S'agissant de l'interprétation de la dernière phrase de l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention, la Commission soutient, d'une part, qu'elle imposerait une obligation aux États membres et conférerait un droit aux enseignants détachés ou affectés et, d'autre part, que le terme «avancement» doit être interprété de manière large de sorte à couvrir les différents systèmes nationaux de rémunération applicables aux enseignants en cas de détachement ou d'affectation, y compris le classement dans une échelle salariale supérieure.

37. Le Royaume-Uni s'oppose fermement à cette lecture. Il considère, en premier lieu, que l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention s'adresse uniquement au conseil supérieur sans imposer d'obligations aux États membres. Cette disposition demanderait audit conseil de respecter la réglementation nationale en matière d'avancement et de retraite lorsque cet organe exerce ses fonctions administratives. Il ne ferait en effet guère de sens, selon le Royaume-Uni, que la convention impose aux États membres de respecter leur propre législation. En second lieu, le Royaume-Uni estime que le terme «avancement» désignerait uniquement la progression d'un enseignant vers une position plus élevée et pourvue de davantage de responsabilités au sein de la structure des écoles, comme les postes d'enseignants principaux («head teachers») et d'enseignants principaux adjoints («deputy head teachers»).

38. Pour ma part, je souscris, en substance, à l'interprétation proposée par la Commission.

39. Il est certes vrai que l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention s'insère dans un chapitre consacré aux prérogatives du conseil supérieur et que l'article 3, paragraphe 2, de cette convention se réfère aux décisions prises par ledit conseil au titre de l'article 12, paragraphe 4.

40. Il n'en demeure pas moins, contrairement à ce que soutient le Royaume-Uni, que l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention n'a pas pour unique destinataire le conseil supérieur, mais s'adresse également aux États membres, en tant que parties contractantes, comme l'illustre explicitement l'avant-dernière phrase dudit article qui se réfère «aux gouvernements».

41. En prévoyant que les enseignants détachés ou affectés conservent leurs droits à l'avancement et à la retraite garantis par leur statut national, cette disposition vise non pas à subordonner le maintien de tels droits à une décision du conseil supérieur, mais à obliger les États membres à assurer que ces enseignants ne soient pas pénalisés par leur détachement ou leur affectation, par nature temporaire, auprès des écoles européennes.

42. Au contraire de ce qu'estime le Royaume-Uni, il me semble qu'une telle pénalisation ne saurait simplement être écartée par l'argument selon lequel chaque État membre se doit de respecter ses propres règles nationales.

43. En effet, à défaut d'une obligation conventionnelle visant à assurer aux enseignants détachés qu'ils «conservent» («retain») les droits à l'avancement et à la retraite garantis par leur «statut national» («national rules»), c'est-à-dire ceux auxquels ils pourraient prétendre avoir accès s'ils demeuraient employés dans leur État membre d'origine, de telles règles nationales pourraient aisément être amendées ou aménagées par les États membres en fonction précisément de certaines situations particulières, y compris celles qui impliquent généralement un déplacement vers un autre État membre comme dans le cas de la grande majorité des enseignants du Royaume-Uni détachés ou affectés auprès des écoles européennes.

44. Partant, à moins d'être privé de tout effet utile, l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention ne me paraît pas pouvoir être interprété comme imposant uniquement des obligations dans le chef du conseil supérieur puisque l'adoption et le contenu des règles relatives à l'avancement et à la retraite des enseignants détachés ou affectés sont déterminés au niveau national.

45. Quant à «l'avancement», il importe de relever que la version en langue anglaise de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention emploie le terme «promotion», ce qui pourrait en partie expliquer la controverse autour de ce vocable. Si, à la lecture des autres versions linguistiques de la convention, il ne se dégage pas une tendance claire permettant d'identifier lequel de ces deux termes est prépondérant, il me semble que, indépendamment du vocable utilisé, la finalité de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention étant, comme je l'ai indiqué, d'éviter que la période de détachement ou d'affectation ne puisse pénaliser les enseignants affectés auprès des écoles européennes, on ne saurait concevoir, comme le suggère le Royaume-Uni, que les droits que doivent conserver lesdits enseignants se bornent à l'accès à des postes ayant une dénomination reflétant un rang supérieur dans la hiérarchie des écoles nationales et dotés de responsabilités accrues.

46. Au demeurant, la portée même du terme «promotion» ne saurait se borner à l'accès à de tels postes. En effet, ce terme désigne également couramment, ainsi que l'illustre le régime de la promotion dans la fonction publique de l'Union, l'accès à des grades d'une même carrière (comme celle d'assistants ou d'administrateurs), entraînant l'application d'une rémunération plus avantageuse, sans comporter un titre différent ni de responsabilités supplémentaires. La notion de promotion ou d'avancement au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention vise donc, à mon avis, une situation de progression dans la carrière. Cette interprétation permet d'assurer l'application la plus uniforme possible de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, eu égard à la diversité des systèmes nationaux de promotion et de rémunération.

47. À ce stade, il convient donc de retenir que l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention oblige les parties contractantes à assurer que, durant la durée de leur détachement ou de leur affectation, les enseignants détachés ou affectés auprès des écoles européennes conservent le droit de progresser dans la carrière ainsi que le droit à la retraite garantis par leur statut national.

48. Il reste à examiner un dernier point qui, bien qu'il ait davantage été invoqué par le Royaume-Uni pour s'opposer à l'applicabilité de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention sur son territoire, touche toutefois, sous un certain angle, à l'interprétation de cette disposition. Ce point concerne les trois termes, repris ci-après entre guillemets, contenus dans l'expression «droit» à l'avancement «garanti» par le «statut national».

49. Le Royaume-Uni défend, en substance, la thèse selon laquelle cette expression doit être interprétée de manière littérale et stricte. Or, eu égard aux spécificités du système éducatif britannique, il n'existerait au profit des enseignants anglais et gallois affectés aux écoles européennes aucun «droit» à l'avancement qui soit «garanti» par un quelconque «statut national».

50. Bien qu'il convienne, à ce stade du raisonnement, de se borner au volet de cette argumentation qui concerne l'interprétation de l'expression litigieuse, j'estime toutefois important de rappeler que, à l'instar des autres États membres, le Royaume-Uni n'est aucunement exonéré, à un quelconque titre que ce soit, du respect des obligations qui résultent de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention.

51. S'il est donc tout à fait possible que, en raison des spécificités du système éducatif de cet État membre, les enseignants anglais et gallois ne bénéficient pas d'un statut de fonctionnaire ou d'agent national à la différence de ceux d'un certain nombre d'États membres, il n'en reste pas moins que l'obligation inscrite à l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention doit s'appliquer à l'ensemble des parties contractantes à cette convention, c'est-à-dire notamment à l'ensemble des États membres, nonobstant ces éventuelles spécificités.

52. Il y a donc lieu, à mon sens, de lire la référence au «statut national», faite dans la version française de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, avec une certaine souplesse en fonction précisément des caractéristiques du système éducatif des États membres de sorte que cette disposition puisse conserver son effet utile et s'appliquer sur le territoire de chacun desdits États. C'est également à mes yeux la raison pour laquelle la version anglaise, tout comme d'autres versions linguistiques, de cette disposition ne mentionne pas l'expression «statut national», qui aurait été quelque peu incongrue dans le contexte du Royaume-Uni — voire dans celui d'autres États membres où, en fonction de la répartition des compétences en matière d'enseignement, celle-ci est dévolue à des structures infra-étatiques — mais vise, plus généralement, le maintien du droit à l'avancement garanti par les «règles nationales» («national rules»)[8], au sens de règles adoptées par les États membres.

53. Quant au «droit» à l'avancement «garanti» par de telles règles nationales, il convient selon moi de dépasser une interprétation littérale et stricte de ces deux termes. Comme je l'ai déjà indiqué dans le contexte de l'interprétation du terme «avancement», l'accent doit être mis sur la finalité de la disposition litigieuse laquelle vise précisément à ne pas pénaliser les enseignants d'un État membre affectés ou détachés auprès des écoles européennes en les privant des droits à l'avancement et à la retraite dont ils auraient bénéficié en conservant l'emploi auprès des établissements scolaires de leur État membre d'origine.

54. Contrairement à ce que prétend le Royaume-Uni, le «droit» à l'avancement ne doit donc pas nécessairement et uniquement se limiter aux situations d'un droit de promotion automatique lié à l'ancienneté. Outre que cet argument paraît contradictoire avec la prétention de ce même État membre, précédemment examinée, selon laquelle la notion d'avancement devait se borner à l'accès à

8 — Une expression similaire est utilisée dans les versions allemande («der Regelung ihres Herkunftsstaates») et espagnole («normativas nacionales») de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, vraisemblablement en raison du fait que l'enseignement dans ces États membres ne relève pas de leurs organes centraux.

des postes jouissant d'une dénomination reflétant un rang supérieur dans la hiérarchie des écoles nationales et dotés de responsabilités accrues, accueillir un tel argument réduirait la portée de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention à des situations qu'une interprétation littérale de cette disposition ne supporterait même pas.

55. Dès lors, l'obligation des États membres consiste à préserver au profit des enseignants affectés ou détachés auprès des écoles européennes le droit relatif à la progression dans la carrière qui leur aurait été accordé s'ils étaient restés employés dans cet État membre. Ainsi, en fonction du contenu des droits reconnus dans chacun des États membres à leurs enseignants respectifs, ce droit peut, par exemple, revêtir la forme d'un véritable droit à la promotion ou simplement d'un droit de participer aux procédures permettant de progresser dans la carrière. Le contenu du droit relatif à l'avancement peut donc varier d'un État membre à l'autre. En revanche, il ne saurait avoir une portée moins étendue que celui dont auraient bénéficié les enseignants détachés ou affectés auprès des écoles européennes s'ils étaient restés en poste dans l'établissement scolaire de leur État d'origine, à l'instar de leurs collègues étant demeurés employés dans ce même État membre. Une interprétation différente nierait l'assurance conférée à ces enseignants par l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention de «conserver» le droit à l'avancement garanti par leurs règles nationales.

56. Partant, je propose de répondre à la première branche du recours de la Commission de la manière suivante: l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention doit être interprété en ce sens qu'il oblige les parties contractantes à assurer que les enseignants détachés ou affectés auprès des écoles européennes doivent, pendant la durée de leur détachement ou de leur affectation, conserver les droits à la progression dans la carrière et à la retraite prévus par les règles nationales de leur État membre d'origine qui leur auraient été applicables s'ils étaient restés employés dans un établissement scolaire dudit État membre.

57. C'est au regard de l'interprétation qui vient d'être donnée qu'il importe à présent d'examiner la seconde branche du recours qui porte, plus concrètement, sur le comportement du Royaume-Uni à l'égard de l'avancement des enseignants qu'il affecte auprès des écoles européennes.

B – *Sur le comportement du Royaume-Uni à l'égard de l'avancement des enseignants affectés aux écoles européennes pendant leur période d'affectation*

58. Aux termes de la seconde branche du recours, la Commission prétend que certains enseignants affectés par le Royaume-Uni auprès des écoles européennes doivent pouvoir bénéficier, durant leur période d'affectation, de l'éligibilité à l'échelle supérieure des salaires («post-threshold pay scale») aux postes (ET et AST) et aux primes (TLRP), prévus par le STPCD, ainsi que de la progression sur la grille de salaires existante, à l'instar de leurs collègues enseignants demeurés employés par des écoles subventionnées anglaises et galloises.

59. Telle que cette branche est libellée, et contrairement à ce que le Royaume-Uni a soutenu à diverses reprises durant la présente procédure, les griefs de la Commission ne concernent donc pas la situation de *tous* les enseignants anglais et gallois affectés auprès des écoles européennes, mais uniquement d'une certaine catégorie d'entre eux dont elle réclame qu'ils puissent bénéficier d'une égalité de traitement en matière d'avancement avec leurs collègues employés par des écoles subventionnées.

60. Indépendamment du débat qui oppose les parties quant à la qualification du STPCD comme désignant les règles nationales au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), de la convention — débat sur lequel je reviendrai ultérieurement — il est clair qu'un dénominateur commun de la catégorie des enseignants affectés auprès des écoles européennes visée dans la seconde branche du recours de la Commission comprend ceux qui, avant leur affectation, étaient éligibles à l'accès à l'échelle supérieure des salaires, c'est-à-dire les enseignants qui avaient atteint, précédemment à leur affectation, le dernier

échelon (M6) de la grille salariale de base prévue par le STPCD [9]. Elle doit également inclure, selon moi, les enseignants qui ont progressé sur l'échelle de base et se sont retrouvés au dernier échelon de cette échelle durant leur période d'affectation et qui, durant cette même période, auraient pu poser leur candidature à l'accès à l'échelle salariale supérieure et/ou aux postes mentionnés dans le recours de la Commission si ces enseignants n'avaient pas été contraints d'y renoncer dans le cadre du contrat stipulé avec le ministère de l'Enseignement. En effet, d'une part, il est constant que tous les enseignants affectés par le Royaume-Uni auprès des écoles européennes jouissent de l'application de l'échelle de base du STPCD. D'autre part, d'après les explications du Royaume-Uni, ces enseignants ont continué de progresser sur ladite échelle et, le cas échéant, ont pu atteindre le dernier échelon de cette échelle durant leur période d'affectation.

61. En revanche, il est moins évident, au regard de la rédaction de cette seconde branche des conclusions de la Commission, que la catégorie des enseignants concernée inclut non seulement les enseignants qui, avant leur affectation, étaient employés par des établissement scolaires subventionnés, c'est-à-dire les établissements qui étaient obligatoirement soumis au STPCD, mais également des enseignants qui travaillaient au service d'établissements scolaires non subventionnés et qui, partant, disposaient de la simple faculté d'appliquer le STPCD.

62. Avant d'examiner ce point, il me paraît important de trancher la question débattue de la qualification du STPCD au regard de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention.

63. Comme je l'ai indiqué, le Royaume-Uni allègue que le STPCD ne constituerait pas le statut national ou les règles nationales au sens de cet article puisqu'un grand nombre d'enseignants au Royaume-Uni ne serait pas couvert par ce document.

64. Cette argumentation n'emporte pas ma conviction.

65. Il est certes vrai que les conditions d'emploi et de rémunération prévues par ce document, adopté par arrêté du ministre de l'Enseignement du Royaume-Uni, ne s'appliquent pas automatiquement à l'ensemble des enseignants anglais et gallois.

66. Toutefois, son application est obligatoire pour tous les enseignants employés par les établissements scolaires subventionnés [10], et facultative pour ceux employés par les écoles indépendantes [11]. En outre, comme je l'ai déjà indiqué et comme le Royaume-Uni l'a admis au cours de l'audience, l'échelle de base prévue par le STPCD lie tous les enseignants anglais et gallois affectés aux écoles européennes en vertu du contrat que ces derniers stipulent avec le ministère de l'Enseignement, nonobstant le fait que certains d'entre eux aient été employés par des écoles indépendantes avant leur détachement qui, le cas échéant, n'appliquaient pas ou, du moins, pas entièrement les conditions d'emploi et de rémunération prévues par le STPCD.

67. Le Royaume-Uni ayant omis d'indiquer quel autre document alternatif pourrait être désigné comme incluant les règles nationales pertinentes au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, il s'ensuit que, à moins de constater un vide juridique inacceptable dans la situation du Royaume-Uni, seul le STPCD est de nature à revêtir les caractéristiques de telles règles nationales.

9 — Ce qui, d'après les explications du Royaume-Uni, équivaut à 53 enseignants sur les 250 affectés auprès des écoles européennes au moment des faits du litige.

10 — Soit, d'après les indications du Royaume-Uni, 435 000 personnes.

11 — C'est-à-dire, d'après le Royaume-Uni, une proportion non déterminée des 89 000 enseignants employés dans ce type d'établissement en Angleterre et au pays de Galles.

68. Contrairement également à ce que soutient le Royaume-Uni, je ne pense pas qu'admettre que le STPCD désigne les règles nationales, au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, revienne à accorder aux enseignants détachés ou affectés auprès des écoles européennes des droits auxquels ces derniers ne pourraient prétendre au titre de la législation nationale et, partant, enfreindre l'article 165 TFUE.

69. En effet, il est clair que l'objet du recours de la Commission n'est pas de contraindre le Royaume-Uni à réformer l'organisation de son système éducatif en visant à accorder des droits aux enseignants détachés ou affectés auprès des écoles européennes auxquels ils ne pourraient pas prétendre s'ils restaient en poste au Royaume-Uni. La poursuite d'une telle fin se heurterait aux dispositions de l'article 165, paragraphe 1, TFUE dont le contenu est du reste rappelé dans le préambule de la convention, comme j'ai déjà eu l'occasion de le mentionner [12].

70. Dans ces conditions et eu égard aux spécificités du système éducatif du Royaume-Uni, le droit relatif à l'avancement que les enseignants affectés aux écoles européennes doivent être assurés de «conserver», au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, doit comprendre celui qui leur serait ouvert s'ils étaient demeurés employés au Royaume-Uni à l'instar de leurs homologues anglais et gallois. Or, comme l'a expressément fait valoir la Commission, la seconde branche de son recours vise non pas à ce que soit automatiquement accordé aux enseignants affectés par le Royaume-Uni auprès des écoles européennes un avancement vers et sur l'échelle supérieure des salaires ou l'obtention des postes et primes visés par le STPCD, durant leur période d'emploi au service de ces écoles, mais simplement que, à l'instar de leurs homologues restés employés par les écoles subventionnées en Angleterre et au pays de Galles, les enseignants affectés auprès des écoles européennes conservent, durant la durée de leur affectation, le droit de *participer à la procédure permettant d'accéder* à ladite échelle et auxdits postes et primes.

71. C'est en effet ce droit relatif à l'avancement que garantit le STPCD aux enseignants anglais et gallois employés par les écoles subventionnées et à ceux des écoles indépendantes qui appliquent l'intégralité du STPCD, qui ont acquis l'ancienneté suffisante et sont donc arrivés au sommet de l'échelle de base (échelon M6), puisque, comme l'a admis le Royaume-Uni à l'audience, un certain nombre d'entre eux choisissent de ne pas postuler à la progression vers l'échelle supérieure et que, en outre, parmi ceux qui participent à la procédure, au moins 95 % accèdent à cette échelle.

72. À l'inverse, il est constant qu'une telle liberté de choix n'est pas offerte aux enseignants anglais et gallois affectés aux écoles européennes puisque ceux-ci sont contraints, en vertu du contrat stipulé avec le ministère de l'Enseignement du Royaume-Uni, de renoncer à toute possibilité de prendre part, durant leur affectation, aux procédures d'accès à l'échelle supérieure des salaires et aux postes et primes visés par le STPCD.

73. L'obligation imposée par l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention serait, à mon sens, privée d'effet utile si elle ne s'appliquait pas à un État membre qui, bien qu'il n'accorde pas un droit stricto sensu à la promotion ou à l'avancement au profit de ses enseignants, leur octroie toutefois un droit de participer à la procédure ouvrant l'accès à l'échelle supérieure des salaires ainsi qu'aux postes et primes prévus par ses règles nationales.

74. Dans ces conditions, j'estime que la catégorie des enseignants affectés aux écoles européennes qui peuvent «conserver le droit à l'avancement» au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, prévu par le STPCD, sont ceux qui, s'ils étaient demeurés au Royaume-Uni à l'instar de leurs collègues anglais et gallois, auraient pu bénéficier de l'application des conditions prévues par le STPCD pour accéder à l'échelle supérieure des salaires, y progresser ainsi qu'obtenir le droit de postuler aux postes et primes visés dans ce document.

12 — Voir note 6 des présentes conclusions.

75. Il s'agit donc, comme le revendique la Commission, des enseignants ayant été employés, précédemment à leur affectation auprès des écoles européennes, dans des établissements scolaires subventionnés qui, par nature, appliquent obligatoirement l'intégralité du STPCD, mais également de ceux qui étaient au service d'établissements scolaires indépendants appliquant, de manière facultative, l'intégralité du STPCD. Il s'agit aussi, parmi ces deux catégories d'enseignants, de ceux qui, bien que n'ayant pas, avant leur affectation, atteint le dernier échelon de l'échelle de base des salaires, y sont parvenus durant leur période d'affectation.

76. En effet, ce sont ces groupes d'enseignants qui, s'ils n'avaient pas été affectés aux écoles européennes, auraient pu prétendre bénéficier de l'application de l'intégralité des dispositions du STPCD. Partant, ce sont également ces groupes qui sont seuls en mesure de «conserver», au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, le droit de pouvoir prendre part au processus de sélection leur permettant d'accéder à l'échelle supérieure des salaires prévu par le STPCD et aux postes et primes visés dans ce document, droit auquel ils ont cependant été amenés à renoncer en stipulant, avec le ministère de l'Enseignement du Royaume-Uni, les contrats les affectant auprès des écoles européennes.

77. Les autres enseignants, c'est-à-dire ceux qui, précédemment à leur affectation auprès des écoles européennes, ont enseigné dans des établissements scolaires non subventionnés qui n'appliquaient pas, ou pas entièrement, le STPCD ne sont donc pas visés par la seconde branche du recours de la Commission. En effet, fort logiquement, ces enseignants ne pouvaient renoncer à un droit auquel ils ne pouvaient à l'origine prétendre [13].

78. Ces précisions faites, et on l'aura saisi, j'estime qu'un État membre qui contraint, y compris par la voie contractuelle, certains de ses enseignants qu'il décide d'affecter auprès des écoles européennes à renoncer au «droit à l'avancement» qu'ils auraient en principe dû «conserver» en application de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention s'ils étaient demeurés en poste au Royaume-Uni est manifestement contraire à ladite disposition.

79. Comme cela peut se déduire des considérations précédentes, cette position vaut non seulement pour l'accès à l'échelle supérieure des salaires, mais également pour l'accès aux postes ET, AST et à ceux auxquels sont liées les TLRP.

80. En effet, d'une part, l'accès à de tels postes est conditionné à la satisfaction des normes de performance professionnelle applicables à la progression vers l'échelle supérieure des salaires [14].

81. D'autre part, ces postes sont dotés de responsabilités accrues et jouissent de conditions de rémunération supérieures aux postes rémunérés conformément à l'échelle de base des salaires.

82. Le fait que, contrairement à l'accès à l'échelle supérieure des salaires, des postes spécifiques doivent être créés ne saurait faire échapper la progression vers lesdits postes au champ d'application de la notion d'«avancement», au sens de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention. Le Royaume-Uni l'admet d'ailleurs également lorsqu'il défend, bien qu'erronément, une conception étroite de la notion d'avancement, englobant uniquement la progression vers des postes hiérarchiquement supérieurs. Comme je l'ai déjà indiqué, la notion d'«avancement» doit, selon moi, recevoir une interprétation autonome et viser, de manière large, tout type de progression dans la carrière des enseignants concernés que ce soit l'accès à une échelle supérieure des salaires ou l'accès à des postes dotés de responsabilités pédagogiques et d'encadrement accrues, quand bien même ces

13 — Une telle distinction n'engendre pas de discrimination puisque, d'une part, d'un point de vue juridique, ces enseignants sont dans une situation différente de celle des groupes d'enseignants mentionnés précédemment et, d'autre part, d'un point de vue financier, durant leur période d'affectation, le supplément européen devrait compenser la différence qui pourrait exister avec les enseignants desdits groupes.

14 — Je rappelle que les candidats aux postes d'ET doivent en outre avoir été placés au troisième échelon de l'échelle supérieure des salaires pendant au moins deux ans avant leur prise de fonction (voir point 20 des présentes conclusions).

postes seraient dépourvus d'un statut hiérarchique particulier au sein de la structure des établissements scolaires. À toutes fins utiles, s'agissant des TLRP, j'ajoute que, comme l'a mis en exergue le Royaume-Uni en référence aux dispositions pertinentes du STPCD, ces primes ont un caractère durable et sont elles aussi liées à des postes dotés de responsabilités d'enseignement et de formation supplémentaires plutôt qu'à des personnes particulières de sorte que, à mon sens, elles entrent également dans le champ d'application de la notion d'«avancement» visée à l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention.

83. En outre, pour être complet, le Royaume-Uni ne saurait prétendre que les enseignants affectés auprès des écoles européennes ont librement consenti à renoncer à l'application intégrale du STPCD durant leur période d'affectation. Il suffit à cet égard de relever qu'une telle clause de renonciation est une stipulation standard, imposée aux enseignants par le ministère de l'Enseignement, sans, partant, aucune possibilité de négociation individuelle. Le choix s'offrant auxdits enseignants consistait donc soit à accepter l'affectation auprès des écoles européennes aux conditions dictées par le ministère de l'Enseignement, soit à la refuser.

84. À ce stade, le Royaume-Uni excipe encore de difficultés d'ordre essentiellement organisationnel et budgétaire pour nier aux enseignants affectés auprès des écoles européennes le droit de pouvoir participer, durant leur affectation auprès des écoles européennes, aux procédures relatives à l'avancement prévues par le STPCD.

85. Quant aux difficultés organisationnelles, le Royaume-Uni évoque, en substance, des considérations liées, d'une part, à certaines caractéristiques propres aux responsabilités accrues devant être assumées par les candidats à l'échelle supérieure des salaires et aux postes ET, AST ainsi qu'à ceux auxquels sont attachés des TLRP et, d'autre part, aux problèmes d'évaluation des enseignants affectés auprès des écoles européennes.

86. Bien que ces préoccupations puissent être légitimes, elles ne me paraissent cependant pas pouvoir primer sur le droit que reconnaît l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention aux enseignants affectés ou détachés auprès des écoles européennes.

87. Pour ce qui concerne l'accès des enseignants à l'échelle supérieure des salaires, le Royaume-Uni n'a pas contesté le fait que, s'agissant des écoles situées sur son territoire pour lesquelles le STPCD était entièrement applicable, l'évaluation des aptitudes et des connaissances acquises était effectuée par les chefs d'établissement de chacune des écoles [15]. Partant, je peine à comprendre les raisons pour lesquelles une évaluation similaire, fondée sur les mêmes critères d'éligibilité à ladite échelle supérieure prévus par les autorités du Royaume-Uni, ne pourrait pas être menée au niveau du chef

15 — Selon les éléments du dossier, les dix normes professionnelles auxquelles doivent répondre les enseignants ayant atteint l'échelon 6 de l'échelle de base et désirant obtenir l'application de l'échelle supérieure sont les suivantes: 1) contribuer activement, le cas échéant, à la mise en œuvre de politiques et de pratiques sur les lieux de travail et favoriser l'émergence d'une responsabilité collective à cet égard; 2) posséder une connaissance et une compréhension approfondies de l'utilisation et de l'adaptation d'un éventail de stratégies de gestion en matière d'enseignement, d'apprentissage et de comportement, et savoir notamment comment personnaliser l'apprentissage pour permettre à l'ensemble des apprenants de réaliser leur potentiel; 3) posséder une connaissance approfondie et une compréhension éclairée des critères et des modalités d'évaluation dans la matière/le programme qu'ils enseignent, y compris en relation avec les qualifications et les examens publics; 4) posséder une connaissance et une compréhension actualisées des différents types de qualifications et de spécifications et de leur capacité à répondre aux besoins des apprenants; 5) posséder une connaissance et une compréhension plus approfondies de leurs matières/programmes et de la pédagogie qui s'y rapporte, et notamment de la manière dont leur apprentissage progresse; 6) avoir une connaissance et une expérience suffisamment approfondies pour pouvoir donner des conseils sur le développement et le bien-être des enfants et des jeunes; 7) être souple, créatif et expert dans la mise en place, pendant et entre les périodes de cours, de séquences d'apprentissage qui soient efficaces et en permanence adaptées aux objectifs d'apprentissage et aux besoins des apprenants et qui intègrent les développements récents, y compris ceux qui se rapportent à la connaissance de leur matière/programme; 8) posséder des aptitudes à enseigner qui permettent aux apprenants de réaliser des progrès par rapport à leurs acquis antérieurs et de progresser aussi bien, voire mieux, que des apprenants comparables au niveau national; 9) favoriser la collaboration et travailler efficacement au sein d'une équipe, et 10) contribuer au développement professionnel des collègues par l'accompagnement et le tutorat, la démonstration de pratiques efficaces et la fourniture de conseils et de retours d'informations.

d'établissement de l'école européenne concernée, en coopération, le cas échéant, avec l'inspecteur compétent au sein de ladite école, lequel est désigné conformément aux dispositions de la convention, représente l'État membre en question et assure la tutelle pédagogique des enseignants issus de ce même État membre [16] ainsi qu'avec le ministre de l'Enseignement du Royaume-Uni.

88. S'agissant de l'accès aux postes ET, AST et à ceux ouvrant droit aux TLRP ainsi qu'à l'évaluation des performances des enseignants présentant leur candidature à de tels postes, je ne saurais souscrire à l'argumentation exposée par le Royaume-Uni selon laquelle, sous prétexte que ces postes exigent que les enseignants s'engagent à assumer des responsabilités supplémentaires, notamment d'encadrement et de formation d'autres enseignants, que ce soit dans leur propre établissement (postes ET) ou dans d'autres établissements (postes AST), par principe, les enseignants affectés auprès des écoles européennes ne peuvent *jamais* satisfaire à de telles conditions durant leur période de service auprès desdites écoles et l'évaluation du respect de ces conditions est, dans leur cas, impossible à mettre en œuvre.

89. À cet égard, je relève tout d'abord que, si, comme l'a souligné le Royaume-Uni, le STPCD prévoit que la préévaluation des qualifications d'un candidat à un poste ET ou AST doive en principe être réalisée par l'enseignant principal («head teacher»), ce document envisage cependant le cas des candidatures posées par des enseignants non employés par une école subventionnée («unattached teachers»), lesquels doivent être préévalués par une personne jouissant d'une responsabilité d'encadrement du candidat («a person with management responsibility for the applicant») [17]. Appliquée au cas des enseignants affectés auprès des écoles européennes, cette disposition pourrait donc permettre, le cas échéant, à un responsable de l'école européenne concernée, en coordination avec l'inspecteur compétent de ladite école ainsi que le ministère de l'Enseignement du Royaume-Uni avec lequel lesdits enseignants ont stipulé leur contrat, d'entreprendre cette première étape de l'évaluation des performances requises par ces postes.

90. Ensuite, si, d'après les éléments du dossier, l'évaluation de l'aptitude à exercer les fonctions d'ET et d'AST est, à proprement dit, confiée à une organisme unique pour les candidats anglais et gallois demeurés employés au Royaume-Uni, je ne perçois pas la raison pour laquelle une telle évaluation ne pourrait pas être entreprise à l'égard d'enseignants du Royaume-Uni affectés auprès des écoles européennes désirant porter leur candidature auxdits postes, tandis que cet État membre admet qu'elle peut être effectuée pour ceux au service d'autres établissements scolaires situés sur le territoire d'autres États membres.

91. Le fait, également invoqué par le Royaume-Uni, que lesdits établissements dispenseraient un enseignement plus proche du système britannique que ne le feraient les écoles européennes me paraît faire totalement abstraction du statut sui generis desdites écoles, dont je rappelle que la mission d'éducation en commun des enfants du personnel de l'Union est accomplie au profit de chacun des États membres dans le respect de la responsabilité qui incombe à ces derniers quant au contenu de l'enseignement et à l'organisation de leur système éducatif.

92. Enfin, s'il est vrai que, pour ce qui concerne les candidats au statut d'AST, ceux-ci doivent s'engager à assumer une partie de leurs responsabilités auprès d'enseignants d'établissements autres que celui au service duquel ils travaillent, un tel engagement peut parfaitement être souscrit pour le futur par un enseignant affecté à une école européenne. Au demeurant, il ressort du STPCD que l'exécution d'un engagement ne doit pas nécessairement être accomplie auprès d'une école [18].

16 — Voir articles 15 à 18 de la convention.

17 — Voir articles 30, paragraphes 3 et 4, du STPCD.

18 — Voir article 65, paragraphe 2, du STPCD qui précise que ce temps de travail peut aussi être accompli au profit de l'autorité en charge de nommer les enseignants ou «ailleurs».

93. Au surplus, eu égard à la circonstance, mise en avant par le Royaume-Uni, selon laquelle la sélection des enseignants britanniques affectés auprès des écoles européennes est particulièrement sévère, je doute que de tels enseignants ne puissent pas, par principe, satisfaire aux normes professionnelles et responsabilités supplémentaires exigées, en particulier, pour l'accès aux statuts d'ET et d'AST, comme tente, par ailleurs, de le faire croire le Royaume-Uni.

94. Il n'existe donc pas, à mes yeux, de difficultés organisationnelles telles qu'il serait justifié d'écarter des procédures d'accès aux postes ET, AST et à ceux auxquels sont liées des TLRP les enseignants affectés auprès des écoles européennes visés par le recours de la Commission.

95. Une conclusion identique s'impose à propos des écueils de nature budgétaire excipés par le Royaume-Uni.

96. À cet égard, je ne m'attarderai pas sur l'argument manifestement inacceptable selon lequel les enseignants détachés ou affectés auprès des écoles européennes pourraient être privés du droit de se voir appliquer l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention sous prétexte qu'ils bénéficieraient de conditions financières plus avantageuses, en raison du versement du supplément européen, que leurs homologues anglais et gallois demeurés employés par des établissements scolaires du Royaume-Uni.

97. Plus sérieusement, le Royaume-Uni prétend aussi que les postes ET, AST et ceux auxquels sont liées les TLRP exigent l'ouverture de crédits dans chaque établissement scolaire qui souhaite se doter de tels postes et que, partant, il ne serait pas envisageable d'en créer pour les enseignants affectés auprès des écoles européennes durant leur période d'affectation.

98. Cette argumentation ne me paraît cependant pas pertinente. En effet, malgré une certaine confusion entre les parties sur ce point, il n'incombe pas, selon moi, au Royaume-Uni de créer des postes ad hoc au profit des enseignants affectés auprès des écoles européennes. En revanche, il lui appartient tout simplement de leur accorder la possibilité de poser leur candidature auxdits postes. En d'autres termes, eu égard à l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention, le Royaume-Uni doit leur assurer qu'ils peuvent se soumettre aux évaluations requises par le STPCD ainsi que, s'agissant plus spécifiquement de l'obtention du statut ET, leur permettre, durant leur période d'affectation, d'accéder et de progresser sur l'échelle supérieure de la carrière afin de les mettre en mesure de répondre à un avis de vacance émis par un établissement scolaire ayant décidé de créer un poste ET dans les mêmes conditions que s'ils étaient restés employés dans un établissement scolaire au Royaume-Uni.

99. Pour l'ensemble de ces raisons, je considère que le Royaume-Uni a méconnu l'obligation inscrite à l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention.

100. Cette conclusion s'applique non pas uniquement au droit à l'avancement, mais également, au vu des circonstances de la présente affaire, au droit à la retraite des enseignants affectés auprès des écoles européennes visés par la seconde branche du présent recours.

101. En effet, dans la mesure où, d'une part, durant leur affectation, la pension de ces enseignants est calculée uniquement sur la base de leur traitement national, à savoir le traitement issu de l'application de l'échelle de base des salaires prévue par le STPCD, et, d'autre part, ces mêmes enseignants ont dû renoncer durant cette même période, à pouvoir, à tout le moins, bénéficier de la possibilité d'accéder à l'échelle supérieure des salaires, ils ont donc perdu la chance de voir leur droits à pension calculés en fonction dudit avancement.

102. Une telle perte de chance est bien, selon moi, réelle et sérieuse pour ce qui concerne au moins les enseignants qui avaient atteint, avant leur affectation auprès des écoles européennes, le dernier échelon de l'échelle de base des salaires. En effet, il peut sans crainte être supposé que parmi ceux qui auraient sollicité l'accès à l'échelle supérieure des salaires le taux de réussite n'aurait sans nul doute pas été inférieur à celui des enseignants demeurés employés par les écoles subventionnées au Royaume-Uni et ayant formulé une telle demande, à savoir au moins 95 % [19].

103. Enfin, il importe également de se prononcer sur la prétendue méconnaissance de l'article 25, paragraphe 1, de la convention aux termes duquel le budget des écoles est alimenté par les contributions des États membres à travers le maintien des rémunérations payées aux professeurs détachés ou affectés.

104. La violation de cette disposition me paraît être accessoire à celle de l'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention dans la mesure où, si un État membre omet d'assurer que ses enseignants affectés ou détachés auprès des écoles européennes conservent leur droit à l'avancement, une telle omission aura irrémédiablement des conséquences négatives sur «le maintien des rémunérations» desdits enseignants. En l'occurrence, le gel de l'avancement des enseignants affectés par le Royaume-Uni auprès des écoles européennes, visés par le recours de la Commission, entraîne, à tout le moins, un gel de la rémunération qu'ils pouvaient raisonnablement escompter en franchissant le seuil pour accéder à l'échelle salariale supérieure.

105. J'estime donc que, par son comportement, le Royaume-Uni a également enfreint l'article 25, paragraphe 1, de la convention.

106. J'ajoute, pour conclure, que la Commission n'a pas tiré un grief autonome de la méconnaissance par le Royaume-Uni de l'article 5 CE (article 4, paragraphe 3, TUE) [20]. Cela implique qu'il ne revient pas à la Cour de se prononcer sur le caractère régulier de sa saisine, prise d'une violation d'une disposition du traité, en application de la clause compromissoire prévue à l'article 26 de la convention.

107. Pour l'ensemble de ces motifs, je suggère d'accueillir le recours de la Commission. En outre, celle-ci ayant conclu à la condamnation aux dépens du Royaume-Uni, je propose également, en application de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure de la Cour, de faire droit à cette demande.

III – Conclusion

108. À la lumière des considérations qui précèdent, je propose à la Cour de déclarer et constater ce qui suit:

«1) L'article 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, de la convention portant statut des écoles européennes, signée à Luxembourg le 21 juin 1994, doit être interprété en ce sens qu'il oblige les parties contractantes à assurer que les enseignants détachés ou affectés auprès des écoles européennes doivent, pendant la durée de leur détachement ou de leur affectation, conserver les

19 — Voir, sur la notion de perte de chance sérieuse, reconnue en droit du travail et/ou de la fonction publique d'un certain nombre d'États membres, dont celui du Royaume-Uni, ainsi que sur la valeur économique de la chance perdue, points 53 à 55 de mes conclusions dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 21 février 2008, Commission/Girardot (C-348/06 P, Rec. p. I-833).

20 — À cet égard, je rappelle que, dans ses arrêts du 15 janvier 1986, Hurd (44/84, Rec. p. 29), et du 5 avril 1990, Commission/Belgique (C-6/89, Rec. p. I-1595), la Cour a, en substance, constaté qu'un État membre était susceptible d'enfreindre l'article 5 CE lorsque, par l'adoption d'une mesure unilatérale, et en raison du mécanisme de compensation, à la charge du budget des Communautés, de la différence entre la somme des revenus des écoles européennes et les traitements nationaux des enseignants, mis en place par la convention portant statut des écoles européennes (en l'occurrence la convention de 1958 à laquelle les Communautés n'étaient pas parties contractantes), cet État membre fait peser sur ledit budget une dépense que ce budget n'aurait pas dû supporter. Voir, à cet égard, également points 121 à 130 de mes conclusions dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 30 septembre 2010, Commission/Belgique, précité.

droits à la progression dans la carrière et à la retraite prévus par les règles nationales de leur État membre d'origine qui leur auraient été applicables s'ils étaient restés employés dans un établissement scolaire dudit État membre.

2) L'exclusion de certains enseignants affectés auprès des écoles européennes par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, pendant leur période d'affectation, de l'accès à des échelles de salaires plus avantageuses (notamment celles désignées comme 'post-threshold pay scale', 'excellent teacher pay scale' ou 'advanced skills teacher pay spine') et à d'autres paiements additionnels (tels que les 'teaching and learning responsibility payments') comme ils pourraient en bénéficier s'ils étaient restés employés par des établissements scolaires dans cet État membre, à l'instar de leurs homologues employés dans les écoles subventionnées anglaises et galloises, est incompatible avec les articles 12, paragraphe 4, sous a), dernière phrase, et 25, paragraphe 1, de la convention portant statut des écoles européennes.

3) Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord est condamné aux dépens.»