CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 7 iulie 2011 [1]

Cauza C-545/09

Comisia Europeană
împotriva

Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord

„Drepturile de promovare și de pensionare ale profesorilor detașați sau numiți de un stat membru la școlile europene — Înghețarea salariilor pe perioada detașării sau a numirii — Interpretarea și aplicarea articolului 12 alineatul (4) litera (a) și a articolului 25 alineatul (1) din Convenția privind definirea statutului școlilor europene — Clauză compromisorie”

I – Introducere

1. În prezenta cauză, Curtea de Justiție a Uniunii Europene este chemată pentru prima dată să se pronunțe cu privire la interpretarea și aplicarea anumitor dispoziții ale Convenției privind definirea statutului școlilor europene [2], care a fost semnată la Luxemburg la 21 iunie 1994 și a intrat în vigoare la 1 octombrie 2002 [3] și la care toate statele membre, precum și Comunitățile Europene (în prezent Uniunea Europeană) sunt părți contractante (denumită în continuare „convenția”).

2. Mai precis, Curtea a fost sesizată de Comisia Europeană, în conformitate cu clauza compromisorie prevăzută la articolul 26 din convenția menționată, în contextul unui litigiu care o opune Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, pentru a se constata, pe de o parte, că articolul 12 alineatul (4) litera (a) din convenție trebuie interpretat și aplicat astfel încât să garanteze că profesorii detașați sau numiți de un stat membru beneficiază, pe perioada detașării sau a numirii lor, de aceeași promovare profesională și de aceeași creștere salarială ca și profesorii numiți pe teritoriul acelui stat membru și, pe de altă parte, că excluderea anumitor profesori detașați sau numiți de Regatul Unit, pe perioada detașării lor, de la accesul la grile de salarizare mai avantajoase (în special cele desemnate drept „threshold pay”, „excellent teacher system” sau „advanced skills teachers”) și de la alte plăți suplimentare (precum „teaching and learning responsibility payments”), precum și creșterea progresivă în cadrul grilei de salarizare existente, de care beneficiază profesorii care rămân la școlile subvenționate [4] din Anglia și din Țara Galilor, este incompatibilă cu articolul 12 alineatul (4) litera (a) și cu articolul 25 alineatul (1) din convenție.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO 1994, L 212, p. 3, Ediție specială, 16/vol. 1, p. 16.

3 — În conformitate cu articolul 33 din convenție, aceasta a intrat în vigoare în prima zi a lunii care urmează după depunerea tuturor instrumentelor de ratificare de către statele membre, precum și a tuturor actelor care consemnează încheierea convenției de către Comunitățile Europene. A se vedea de asemenea Hotărârea din 30 septembrie 2010, Comisia/Belgia (C-132/09, Rep., p. I-8695, punctele 13 și 14). Deși anexa I la convenție enumeră numai zece școli europene, există în prezent 14 astfel de școli situate pe teritoriul a șapte state membre (cinci în Belgia, trei în Germania, una în Italia, două în Luxemburg, una în Țările de Jos, una în Spania și una în Regatul Unit). Aceste școli primesc în prezent aproximativ 22 500 de elevi.

4 — Cu toate că versiunea în limba franceză a acțiunii evocă expresia „școli publice”, versiunea în limba originală se referă la expresia „maintained schools” care corespunde, astfel cum se va arăta ulterior, unităților școlare „subvenționate”.

3. În esență, Comisia reproșează Regatului Unit faptul că nu a asigurat ca profesorii numiți de acest stat membru la școlile europene să își păstreze drepturile de promovare și de pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine, în conformitate cu articolul 12 alineatul (4) litera (a) din convenție, și că nu a menținut remunerațiile plătite profesorilor respectivi, cu încălcarea articolului 25 alineatul (1) din aceeași convenție.

4. Litigiul dintre Comisie și Regatul Unit se înscrie într-un dublu context special.

5. În primul rând, cel al regimului aplicabil școlilor europene și profesorilor acestora. În al doilea rând, cel al sistemului educațional și de salarizare a profesorilor instituit în Regatul Unit în ceea ce privește, în speță, Anglia și Țara Galilor.

6. În ceea ce privește primul aspect, trebuie să amintim, astfel cum se subliniază în preambulul convenției, că sistemul școlilor europene este un sistem *sui generis* introdus pentru a asigura, în vederea bunei funcționări a instituțiilor europene, educarea în comun a copiilor personalului din aceste instituții [5]. Preambulul precizează că acest sistem realizează o formă de cooperare între statele membre și între acestea și Uniune, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul procesului de învățământ și organizarea sistemului educațional al acestora [6].

7. În acest sens, pe de o parte, potrivit articolului 25 din convenție, bugetul școlilor europene este finanțat, printre altele, prin contribuțiile statelor membre, concretizate în plata permanentă a remunerației profesorilor titulari prin transfer sau suplinitori ai acestora, și prin contribuția din partea Uniunii, destinată să acopere diferența dintre totalul cheltuielilor suportate de școală și totalul altor venituri.

8. Pe de altă parte, în temeiul articolului 3 alineatul (2) din convenție, instruirea în școlile europene este asigurată de profesori detașați sau numiți de către statele membre, în conformitate cu deciziile luate de către Consiliul Superior – unul dintre organele școlilor menționate [7] – potrivit procedurii menționate la articolul 12 alineatul (4).

9. Potrivit articolului 12 alineatul (4) litera (a) din convenție, în chestiuni administrative, Consiliul Superior hotărăște în fiecare an, la propunerea Consiliului Inspectorilor, necesarul de personal didactic prin crearea sau desființarea unor posturi. Asigură repartizarea judicioasă a posturilor în statele membre. Hotărăște, împreună cu guvernul, modul în care procedează la numirea sau înlocuirea profesorilor din ciclul secundar, a profesorilor de școală primară și a consilierilor educaționali ai școlii. Personalul școlii își păstrează drepturile de promovare și pensionare, garantate prin reglementările din țara lor de origine.

10. Pe de altă parte, din statutul personalului detașat la școlile europene, adoptat de Consiliul Superior în temeiul articolului 12 alineatul (1) din convenție și care se aplică de la 1 septembrie 1996, rezultă că detașarea nu poate depăși în principiu o perioadă de 9 ani.

11. Acest statut conține și dispoziții referitoare la salarizare și la condițiile de muncă ale profesorilor detașați sau numiți la școlile menționate. În special, articolul 49 din statut prevede că profesorii detașați obțin, pe de o parte, retribuția națională plătită de autoritățile naționale competente și, pe de altă parte, diferența dintre remunerația prevăzută de acest statut și contravaloarea tuturor retribuțiilor naționale, minus reținerile obligatorii privind asigurările sociale, care este plătită de școlile europene (denumită în

5 — A se vedea de asemenea Hotărârea din 14 iunie 2011, Miles și alții (C-196/09, Rep., p. I-5105, punctul 39). Școlile promovează un învățământ multilingv și multicultural pentru copiii care frecventează ciclurile preșcolar, primar și secundar.

6 — Acest considerent al preambulului reia în parte conținutul articolului 165 alineatul (1) TFUE.

7 — Consiliul Superior este format, printre alții, din reprezentanți la nivel ministerial ai statelor membre și dintr-un membru al Comisiei. Acesta este însărcinat să vegheze la punerea în aplicare a convenției și, în acest sens, are puteri de decizie necesare în chestiuni privind educația, bugetul și administrația, în conformitate cu articolul 10 din convenție.

continuare „suma suplimentară europeană”). În plus, în temeiul articolului 72 alineatul (1) din statut, membrul personalului care își încetează definitiv atribuțiile are dreptul, în momentul plecării și în măsura în care acest lucru nu rezultă dintr-o măsură disciplinară, la plata unei indemnizații de plecare proporționale cu perioada efectiv lucrată până la durata maximă de nouă ani. Această indemnizație se calculează, potrivit alineatului (2) al articolului menționat, pentru fiecare an lucrat, pe baza diferenței dintre ultimul salariu de bază european primit pentru o lună și jumătate afectat de coeficientul corector fixat pentru țara de origine și ultimul salariu de bază național primit pentru o lună și jumătate.

12. În schimb, statutul nu prevede sistemul de pensionare pentru profesorii detașați, care continuă să cotizeze la sistemele naționale pe parcursul detașării lor.

13. În ceea ce privește al doilea aspect, care a vizat particularitățile sistemului de învățământ din Regatul Unit, este necesar să se sublinieze că acesta este de competența puterilor descentralizate care se repartizează în trei zone distincte, și anume Anglia și Țara Galilor, care formează împreună o singură zonă, Irlanda de Nord și Scoția. Condițiile de muncă în fiecare dintre aceste zone sunt diferite.

14. În ceea ce privește zona constituită din Anglia și Țara Galilor, singura zonă vizată în prezentul litigiu, majoritatea profesorilor sunt angajați de una dintre școlile subvenționate („maintained schools”). Salariul și condițiile de angajare a acestor profesori sunt stabilite printr-un ordin al ministrului competent, și anume documentul referitor la statutul și la salarizarea profesorilor din școli („School Teachers Pay and Conditions Document”, denumit în continuare „STPCD”), care este obligatoriu pentru orice contract de muncă încheiat de o școală subvenționată.

15. Unii profesori nu sunt angajați într-o școală subvenționată, ci în alte categorii de școli, ca, de exemplu, școlile publice independente și polivalente susținute de sponsori („academies”), școlile private, școala europeană din Culham sau școlile administrate de guverne străine. În cazul acestor școli, modalitățile și condițiile de muncă prevăzute de STPCD au un caracter facultativ.

16. STPCD, în versiunea din 2009, prevede grilele de salarizare care includ elemente principale descrise în continuare.

17. Pentru profesori există o grilă de salarizare de bază care cuprinde șase trepte. Principalul criteriu pentru a atinge aceste trepte este nivelul de experiență măsurat în anii lucrați. În general, angajatorul unui profesor trebuie să atribuie o treaptă corespunzătoare fiecărui an de muncă în calitate de profesor. Astfel, afară de cazurile excepționale cu rezultate nesatisfăcătoare, avansarea în această grilă este automată.

18. În 2000, a fost introdus un nou sistem intitulat „threshold pay”. În conformitate cu acest sistem, profesorii englezi și galezi pot, odată ajunși la ultima treaptă a grilei de salarizare de bază, să solicite depășirea pragului și să treacă la o grilă de salarizare superioară („post-threshold pay scale”), împărțită în trei trepte (U1-U3). Profesorii care doresc să solicite o asemenea promovare trebuie să îndeplinească anumite norme de performanță profesionale, să furnizeze dovezi ale calificărilor lor și să solicite o evaluare a competențelor. Normele profesionale care trebuie să fie îndeplinite sunt prezentate într-un document intitulat „norme profesionale aplicabile profesorilor” („Professionnel Standards for Teachers”). Evaluările sunt efectuate de către conducătorii unităților școlare, care trebuie să se asigure că profesorul evaluat îndeplinește normele menționate. Odată ce profesorul a depășit pragul și a ajuns la grila superioară („post-threshold teacher”), avansarea nu este automată, ci depinde de concluziile interviurilor anuale de evaluare.

19. În plus, STPCD prevede în cazul școlilor subvenționate posibilitatea de a crea posturi pentru „excelență în profesie” („Excellent Teachers”, denumiți în continuare „ET”) și „cadre didactice cu competențe de vârf” („Advanced Skills Teacher”, denumiți în continuare „AST”), cărora li se aplică o grilă salarială distinctă (AST 1-AST 18), precum și posturi care dau dreptul la un „spor de răspundere

privind predarea și formarea” („Teaching and Learning Responsibility Payments”, denumit în continuare „TLRP”). Un profesor nu poate ocupa mai multe astfel de posturi în același timp.

20. Profesorii care doresc să aibă acces la „Excellent Teacher Scheme” trebuie să se claseze de cel puțin doi ani în ultima dintre cele trei trepte ale grilei de salarizare superioare și să facă dovada competențelor profesionale specifice, stabilite în normele profesionale aplicabile profesorilor. Totuși, aceștia pot solicita o evaluare în această privință numai pentru un post de ET vacant în propria școală. Aceste evaluări sunt efectuate de evaluatori externi, pentru a garanta uniformitatea procedurii de evaluare. Pe lângă atribuțiile normale din sala de clasă, ET trebuie să aibă un rol important în școlile lor prin ajutorul acordat altor profesori în vederea îmbunătățirii eficacității acestora din urmă și prin contribuția la realizarea obiectivelor educative printr-o creștere a calității învățământului din școală.

21. Pentru a fi eligibil la un post de AST, candidații nu trebuie în mod necesar să fi depășit deja pragul, dar sunt totuși obligați să îndeplinească „post-threshold teacher standards”, respectiv normele de performanță profesională aplicabile ET, precum și cele care se impun în mod specific AST, astfel cum sunt definite prin normele profesionale aplicabile profesorilor. Evaluările în această privință sunt efectuate de evaluatori externi. Aceste posturi sunt legate de responsabilități suplimentare. Profesorii AST trebuie să consacre, în principiu, 80 % din timpul lor de muncă predării în clasele care le sunt atribuite, iar restul timpului unor sarcini suplimentare, care sunt realizate cu sau în beneficiul profesorilor care provin din alte școli. Prin urmare, spre deosebire de posturile ET, posturile AST sunt destinate colaborării cu alte școli.

22. În sfârșit, TLRP este acordat oricărui profesor care își desfășoară activitatea în sala de clasă, fără a fi necesar ca acesta să fi depășit pragul. Aceste sporuri, care privesc mai degrabă posturile speciale din structura personalului unei școli decât persoane particulare, sunt acordate profesorilor care își asumă o „responsabilitate suplimentară continuă în cadrul structurii personalului” școlii. Acestea urmăresc să recompenseze profesorii care își asumă responsabilități care le depășesc pe cele ale oricărui profesor care își desfășoară activitatea în sala de clasă și privesc, printre altele, ajutorul acordat elevilor în afara clasei sau rolul esențial pe care îl are profesorul în elaborarea materiilor sau a programei.

23. Independent de statutul școlii sale de origine, orice profesor din Regatul Unit poate solicita să fie numit la școlile europene.

24. Totuși, profesorii reținuți nu își păstrează relația contractuală cu angajatorul anterior, ci încheie, în vederea numirii, un nou contract de muncă cu Ministerul Copiilor, Unităților de Învățământ și Familiei („Department for Children, Schools and Families”, denumit în continuare „Ministerul Învățământului”).

25. Acest contract de muncă stipulează, în cazul profesorilor englezi și galezi, că STPCD nu se aplică profesorilor din școlile europene. Cu toate acestea, se precizează că salariile naționale plătite lunar profesorilor numiți se stabilesc în conformitate cu grila de salarizare de bază prevăzută în STPCD și că se vor plăti creșterile salariale anuale negociate la nivel național, aplicabile în temeiul STPCD. Se arată că nu se va plăti nicio altă sumă suplimentară la salariul național și că un profesor numit nu poate solicita, pe durata numirii sale la școlile europene, să beneficieze de o grilă de salarizare superioară, de un spor suplimentar sau de un statut suplimentar prevăzute în STPCD. În sfârșit, acest contract de muncă precizează că serviciul într-o școală europeană dă dreptul la pensie în temeiul sistemului de pensionare a profesorilor englezi și galezi și că cotizațiile la acest sistem se vor întemeia numai pe salariul național.

26. Ca urmare a numărului mare de plângeri din partea profesorilor britanici numiți la școlile europene și a mai multor întrebări parlamentare, Comisia a sesizat în mod repetat începând cu anul 2000 miniștrii învățământului succesivi din Regatul Unit, invocând incompatibilitatea cu convenția a deciziei de a refuza profesorilor britanici detașați la școlile europene accesul la grila de salarizare superioară legată de performanțe. Un prim schimb de scrisori în cursul anilor 2000 și 2001, precum și un al doilea schimb în 2007 nu au permis soluționarea diferendului. În această situație, Comisia a

solicitat ca problema să fie examinată în cadrul reuniunii Consiliului Superior din 20-22 octombrie 2008. La 20 noiembrie 2008, s-a desfășurat o videoconferință între reprezentanții Comisiei și ai Ministerului Învățământului, care nu a condus totuși la o soluționare a dezacordului. La 13 ianuarie 2009, Comisia a prezentat Consiliului Superior o ultimă cerere în vederea rezolvării situației, anunțând totodată că, dacă nu se obține niciun rezultat, se vede constrânsă să sesizeze Curtea în temeiul articolului 26 din convenție.

27. Problema interpretării articolului 12 alineatul (4) litera (a) și a articolului 25 alineatul (1) din Convenția școlilor europene a fost examinată în cadrul reuniunii Consiliului Superior din 20 și 21 ianuarie 2009. Ca urmare a acestei reuniuni, Consiliul Superior a concluzionat că nu putuse soluționa acest litigiu și a luat act de intenția Comisiei de a sesiza Curtea cu o acțiune în interpretare și în aplicare împotriva Regatului Unit în temeiul articolului 26 din convenție coroborat cu articolele 10 CE și 39 CE.

28. În aceste condiții, la 18 decembrie 2009, Comisia a introdus prezenta acțiune.

29. Comisia solicită Curții:

— să constate că articolul 12 alineatul (4) litera (a) din convenție trebuie interpretat și aplicat astfel încât să garanteze ca profesorii detașați de un stat membru să beneficieze, pe perioada detașării, de aceeași promovare profesională și de aceeași creștere salarială ca și profesorii numiți pe teritoriul acelui stat membru și că excluderea anumitor profesori detașați de Regatul Unit, pe perioada detașării, de la accesul la grile de salarizare mai avantajoase (în special cele desemnate ca „threshold pay”, „excellent teacher system” sau „advanced skills teacher”) și de la alte plăți suplimentare (precum „teaching and learning responsibility payments”), precum și de la creșterea progresivă în cadrul grilei de salarizare existente, de care beneficiază profesorii din școlile subvenționate engleze și galeze, este incompatibilă cu articolul 12 alineatul (4) litera (a) și cu articolul 25 alineatul (1) din convenție;

— obligarea Regatului Unit la plata cheltuielilor de judecată.

30. Regatul Unit solicită Curții respingerea acțiunii.

31. S-au ascultat pledoariile acestor părți în cadrul ședinței care a avut loc la 4 mai 2011.

II – Analiză

32. Astfel cum s-a subliniat în introducere, concluziile Comisiei se împart în două aspecte. Primul aspect privește, într-un mod mai degrabă general, interpretarea ce trebuie dată articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, în timp ce al doilea, mai concret, privește, în esență, evoluția carierei anumitor profesori numiți de Regatul Unit la școlile europene pe perioada numirii.

33. Această cerere dihotomică pare să reflecte modul de redactare a clauzei compromisorii înscrise la articolul 26 din convenție potrivit căreia Curtea este singura competentă pentru a se pronunța cu privire la litigiile dintre părțile contractante referitoare la „interpretarea și aplicarea” convenției care nu au putut fi soluționate în cadrul Consiliului Superior.

34. Chiar dacă, astfel cum atestă memoriile părților, nu este deloc ușor să se distingă cele două aspecte, vom urma abordarea la care invită acțiunea Comisiei.

A – *Cu privire la interpretarea articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție*

35. Astfel cum am menționat deja în introducere, articolul 12 alineatul (4) litera (a) din convenție atribuie Consiliului Superior sarcina de a hotărî în fiecare an necesarul de personal didactic din școlile europene prin asigurarea repartizării echitabile a locurilor de muncă între statele membre. Această dispoziție prevede de asemenea că Consiliul Superior „hotărăște, împreună cu guvernul, modul în care procedează la numirea sau înlocuirea [a se citi «detașarea»] [profesorilor]. Personalul școlii își păstrează drepturile de promovare și pensionare, garantate prin reglementările din țara lor de origine”.

36. În ceea ce privește interpretarea ultimei teze a articolului 12 alineatul (4) litera (a) din convenție, Comisia susține, pe de o parte, că aceasta ar impune o obligație statelor membre și ar conferi un drept profesorilor detașați sau numiți și, pe de altă parte, că termenul „promovare” trebuie să fie interpretat într-o manieră largă astfel încât să acopere diferitele sisteme naționale de remunerare aplicabile profesorilor în cazul detașării sau al numirii, inclusiv clasarea într-o grilă superioară de salarizare.

37. Regatul Unit se opune ferm acestei interpretări. Acesta consideră, în primul rând, că articolul 12 alineatul (4) litera (a) din convenție se adresează numai Consiliului Superior fără a impune obligații statelor membre. Această dispoziție ar impune consiliului menționat să respecte reglementarea națională în materie de promovare și de pensionare atunci când acest organ își exercită atribuțiile administrative. Astfel, nu ar avea niciun sens, în opinia Regatului Unit, ca respectiva convenție să impună statelor membre să își respecte propria legislație. În al doilea rând, Regatul Unit apreciază că termenul „promovare” ar desemna exclusiv evoluția unui profesor spre o poziție superioară și cu mai multe responsabilități în cadrul structurii școlii, precum posturile de profesori principali („head teachers”) și de profesori principali adjuncți („deputy head teachers”).

38. În ceea ce ne privește, subscriem, în esență, la interpretarea propusă de Comisie.

39. Este adevărat, desigur, că articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție se inserează într-un capitol consacrat competențelor Consiliului Superior și că articolul 3 alineatul (2) din această convenție se referă la deciziile adoptate de consiliul menționat în temeiul articolului 12 alineatul (4).

40. Nu este mai puțin adevărat, contrar susținerilor Regatului Unit, că articolul 12 alineatul (4) litera (a) din convenție nu are ca unic destinatar Consiliul Superior, ci se adresează și statelor membre, ca părți contractante, astfel cum ilustrează în mod explicit penultima teză a articolului menționat, care se referă la „guvern”.

41. Prevăzând că profesorii detașați sau numiți își păstrează drepturile de promovare și pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine, această dispoziție nu urmărește să condiționeze păstrarea unor astfel de drepturi de o decizie a Consiliului Superior, ci să oblige statele membre să garanteze ca acești profesori să nu fie penalizați prin detașare sau numire, prin natura lor temporare, la școlile europene.

42. Spre deosebire de ceea ce apreciază Regatul Unit, considerăm că o asemenea penalizare nu poate fi înlăturată doar prin argumentul potrivit căruia fiecare stat membru trebuie să își respecte propriile norme naționale.

43. Astfel, în lipsa unei obligații convenționale prin care să se asigure profesorilor detașați că își „păstrează” („retain”) drepturile de promovare și de pensionare garantate prin „reglementările din țara lor de origine” („national rules”), respectiv cele la care ar putea pretinde să aibă acces dacă ar continua să fie angajați în statul membru de origine, astfel de norme naționale ar putea fi modificate sau adaptate cu ușurință de statele membre în funcție tocmai de anumite situații speciale, inclusiv cele care implică în general o deplasare spre un alt stat membru, ca în cazul marii majorități a profesorilor din Regatul Unit detașați sau numiți la școlile europene.

44. În consecință, afară de cazul în care este privat de orice efect util, articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție nu ni se pare a putea fi interpretat ca impunând obligații numai pentru Consiliul Superior întrucât adoptarea și conținutul normelor referitoare la promovare și la pensionarea profesorilor detașați sau numiți se stabilesc la nivel național.

45. În ceea ce privește „avansarea", trebuie să se sublinieze că versiunea în limba engleză a articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție utilizează termenul „promotion", ceea ce ar putea explica parțial controversa din jurul acestui cuvânt. Deși, la lectura altor versiuni lingvistice ale convenției, nu se desprinde o tendință clară care să permită să se identifice care dintre acești doi termeni este preponderent, considerăm că, independent de cuvântul utilizat, întrucât finalitatea articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție este, astfel cum am arătat, de a evita ca perioada detașării sau a numirii să poată penaliza profesorii numiți la școlile europene, nu se poate concepe, astfel cum sugerează Regatul Unit, că drepturile pe care trebuie să le păstreze profesorii respectivi se limitează la accesul la posturi cu o denumire care reflectă un nivel superior în ierarhia școlilor naționale și dotate cu responsabilități sporite.

46. De altfel, domeniul de aplicare însuși al termenului „promotion" nu poate fi limitat la accesul la astfel de posturi. Într-adevăr, acest termen desemnează de asemenea în mod curent, astfel cum ilustrează sistemul de promovare în cadrul funcției publice a Uniunii, accesul la grade ale aceleiași profesii (precum cea de asistenți sau de administratori), care determină aplicarea unei remunerații mai avantajoase, fără a presupune un titlu diferit și nici responsabilități suplimentare. Noțiunea de promovare sau de avansare în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție vizează, așadar, în opinia noastră, o situație de evoluție în carieră. Această interpretare permite asigurarea aplicării în modul cel mai uniform posibil a articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, în raport cu diversitatea sistemelor naționale de promovare și de salarizare.

47. În acest stadiu, trebuie să se rețină, așadar, că articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție obligă părțile contractante să garanteze că, pe durata detașării sau a numirii lor, profesorii detașați sau numiți la școlile europene își păstrează dreptul de promovare, precum și dreptul de pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine.

48. Rămâne să examinăm un ultim aspect care, deși a fost invocat de Regatul Unit mai mult pentru a se opune aplicabilității articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție pe teritoriul său, privește totuși, dintr-o anumită perspectivă, interpretarea acestei dispoziții. Aspectul menționat privește cei trei termeni, reluați în continuare între ghilimele, conținuți în expresia „drept" de promovare „garantat" prin „reglementările din țara lor de origine".

49. Regatul Unit susține, în esență, teza potrivit căreia această expresie trebuie interpretată în mod literal și strict. Or, având în vedere specificitățile sistemului educațional britanic, nu ar exista în beneficiul profesorilor englezi și galezi numiți la școlile europene niciun „drept" de promovare care să fie „garantat" de vreo „reglementare din țara lor de origine".

50. Deși este necesară limitarea, în acest stadiu al raționamentului, la partea din această argumentație care privește interpretarea expresiei în litigiu, apreciem totuși ca fiind important să amintim faptul că, după exemplul celorlalte state membre, Regatul Unit nu este nicidecum exonerat, în niciun temei, de respectarea obligațiilor care rezultă din articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție.

51. Prin urmare, deși este perfect posibil ca, datorită specificităților sistemului educațional din acest stat membru, profesorii englezi și galezi să nu beneficieze de un statut de funcționar sau de agent național, spre deosebire de unele dintre statele membre, nu este mai puțin adevărat că obligația prevăzută la articolul 12 alineatul (4) litera (a) din convenție trebuie să se aplice tuturor părților contractante la această convenție, și anume în special tuturor statelor membre, în pofida acestor eventuale specificități.

52. În consecință, este necesar, în opinia noastră, să se interpreteze trimiterea la „reglementările din țara lor de origine”, realizată în versiunea franceză a articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, cu o anumită suplețe în funcție tocmai de caracteristicile sistemului educațional din statele membre, astfel încât această dispoziție să își poată păstra efectul util și să se aplice pe teritoriul fiecăruia dintre statele menționate. Este de asemenea, în opinia noastră, motivul pentru care versiunea în limba engleză, ca și alte versiuni lingvistice ale acestei dispoziții nu menționează expresia „reglementări din țara lor de origine”, care ar fi fost oarecum inadecvată în contextul Regatului Unit – chiar și în cel al altor state membre în care, în funcție de repartizarea competențelor în materie de învățământ, acesta este încredințat unor structuri infrastatale –, ci se referă, mai general, la păstrarea dreptului de promovare garantat prin „normele naționale” („national rules”)[8], în sensul de norme adoptate de statele membre.

53. În ceea ce privește „dreptul” de promovare „garantat” de astfel de norme naționale, în opinia noastră, trebuie să se depășească o interpretare literală și strictă a acestor doi termeni. Astfel cum am arătat deja în contextul interpretării termenului „promovare”, accentul trebuie pus pe finalitatea dispoziției în litigiu care vizează tocmai să nu penalizeze profesorii dintr-un stat membru numiți sau detașați la școlile europene, privându-i de drepturile de promovare și de pensionare de care ar fi beneficiat prin păstrarea locului de muncă la unitățile școlare din statul membru de origine.

54. Spre deosebire de ceea ce pretinde Regatul Unit, „dreptul” de promovare nu trebuie să se limiteze, așadar, în mod necesar și exclusiv la situațiile unui drept de promovare automată legată de vechime. Pe lângă faptul că acest argument pare contradictoriu cu pretenția aceluiași stat membru, examinată anterior, potrivit căreia noțiunea de promovare trebuia să se limiteze la accesul la posturi care au o denumire care reflectă un rang superior în ierarhia școlilor naționale și cu responsabilități sporite, a admite un asemenea argument ar reduce domeniul de aplicare al articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție la situații pe care o interpretare literală a acestei dispoziții nu le-ar susține.

55. Prin urmare, obligația statelor membre constă în păstrarea în beneficiul profesorilor numiți sau detașați la școlile europene a dreptului referitor la evoluția în carieră care le-ar fi fost acordat dacă ar fi rămas angajați în acest stat membru. Astfel, în funcție de conținutul drepturilor recunoscute în fiecare dintre statele membre profesorilor respectivi, acest drept poate, de exemplu, să prezinte forma unui adevărat drept de promovare sau numai forma unui drept de a participa la procedurile care permit avansarea în carieră. Conținutul dreptului referitor la promovare poate varia, așadar, de la un stat membru la altul. În schimb, acesta nu poate avea un domeniu de aplicare mai puțin extins decât cel de care ar fi beneficiat profesorii detașați sau numiți la școlile europene dacă ar fi rămas la post în unitatea școlară din statul lor de origine, ca și colegii lor care au rămas angajați în același stat membru. O interpretare diferită ar nega garanția conferită acestor profesori prin articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție de „a păstra” dreptul de promovare garantat prin normele naționale.

56. În consecință, propunem să se răspundă la primul aspect al acțiunii Comisiei după cum urmează: articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție trebuie interpretat în sensul că obligă părțile contractante să garanteze că profesorii detașați sau numiți la școlile europene trebuie, pe durata detașării sau a numirii lor, să își păstreze drepturile de avansare în carieră și de pensionare prevăzute de normele naționale din statul membru de origine al acestora care le-ar fi fost aplicabile dacă ar fi rămas angajați la o unitate școlară din acel stat membru.

57. În raport cu interpretarea pe care tocmai am dat-o, trebuie să se examineze în prezenta cauză al doilea aspect al acțiunii, care privește, mai concret, comportamentul Regatului Unit în privința promovării profesorilor pe care îi numește la școlile europene.

8 — O expresie similară este utilizată în versiunile germană („der Regelung ihres Herkunftsstaates”) și spaniolă („normativas nacionales”) ale articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, după toate probabilitățile din cauza faptului că învățământul în aceste state membre nu este de competența organelor lor centrale.

B – *Cu privire la comportamentul Regatului Unit în privința promovării profesorilor numiți la școlile europene pe perioada numirii*

58. Potrivit celui de al doilea aspect al acțiunii, Comisia pretinde că unii profesori numiți de Regatul Unit la școlile europene trebuie să poată beneficia, pe perioada numirii, de eligibilitate la grila superioară de salarizare („post-threshold pay scale") la posturi (ET și AST) și la sporuri (TLRP), prevăzute de STPCD, precum și de avansare în grila de salarizare existentă, ca și colegii lor profesori rămași angajați de școli subvenționate engleze și galeze.

59. Astfel cum este formulat acest aspect și spre deosebire de ceea ce a susținut Regatul Unit în diverse rânduri în cursul prezentei proceduri, criticile Comisiei nu privesc, așadar, situația *tuturor* profesorilor englezi și galezi numiți la școlile europene, ci numai a unei anumite categorii a acestora cu privire la care arată că pot beneficia de egalitate de tratament în ceea ce privește promovarea cu colegii lor angajați de școlile subvenționate.

60. Independent de dezbaterea care opune părțile în ceea ce privește calificarea STPCD ca desemnând normele naționale în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) din convenție – dezbatere asupra căreia vom reveni ulterior –, este clar că un numitor comun al categoriei profesorilor numiți la școlile europene vizate în cadrul celui de al doilea aspect al acțiunii formulate de Comisie îi cuprinde pe cei care, înainte de numire, erau eligibili pentru accesul la grila superioară de salarizare, și anume profesorii care atinseseră, anterior numirii lor, ultima treaptă (M6) a grilei de salarizare de bază prevăzute de STPCD [9]. În opinia noastră, aceasta trebuie să includă și profesorii care au avansat în grila de bază și s-au aflat în ultima treaptă a acestei grile pe perioada numirii și care, pe parcursul acestei perioade, ar fi putut solicita accesul la grila de salarizare superioară și/sau la posturile menționate în acțiunea Comisiei dacă acești profesori nu ar fi fost constrânși să renunțe la acestea în cadrul contractului încheiat cu Ministerul Învățământului. Astfel, pe de o parte, este cert că toți profesorii numiți de Regatul Unit la școlile europene beneficiază de aplicarea grilei de salarizare de bază a STPCD. Pe de altă parte, potrivit explicațiilor Regatului Unit, acești profesori au continuat să avanseze în grila menționată și, după caz, au avut posibilitatea să atingă ultima treaptă a acestei grile pe perioada numirii.

61. În schimb, este mai puțin evident că, în raport cu redactarea acestui al doilea aspect al concluziilor Comisiei, categoria profesorilor în cauză include nu numai profesorii care, înainte de numire, erau angajați de unități școlare subvenționate, și anume unitățile care erau în mod obligatoriu supuse STPCD, ci și profesorii care erau angajați la unitățile școlare nesubvenționate și care, în consecință, dispuneau de simpla posibilitate de a aplica STPCD.

62. Înainte de a examina acest aspect, considerăm că este important să tranșăm problema, dezbătută, a calificării STPCD în raport cu articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție.

63. Astfel cum am arătat, Regatul Unit susține că STPCD nu ar constitui reglementările din țara de origine sau normele naționale în sensul acestui articol, întrucât un mare număr de profesori din Regatul Unit nu ar fi acoperit de acest document.

64. Această argumentare nu reușește să ne convingă.

65. Este adevărat, desigur, că condițiile de angajare și de salarizare prevăzute de acest document, adoptat prin ordinul ministrului învățământului din Regatul Unit, nu se aplică în mod automat tuturor profesorilor englezi și galezi.

9 — Ceea ce, potrivit explicațiilor Regatului Unit, echivalează cu 53 de profesori dintre cei 250 numiți la școlile europene la momentul faptelor litigiului.

66. Totuși, aplicarea acestuia este obligatorie pentru toți profesorii angajați de unitățile școlare subvenționate [10] și facultativă pentru cei angajați de școlile independente [11]. În plus, astfel cum am arătat deja și cum a admis Regatul Unit în cursul ședinței, grila de bază prevăzută de STPCD leagă toți profesorii englezi și galezi numiți la școlile europene în temeiul contractului pe care aceștia din urmă îl încheie cu Ministerul Învățământului, în pofida faptului că unii dintre ei au fost angajați de școli independente înainte de numire care, după caz, nu aplicau sau cel puțin nu aplicau în întregime condițiile de angajare și de salarizare prevăzute de STPCD.

67. Întrucât Regatul Unit a omis să arate ce document alternativ ar putea fi desemnat ca incluzând normele naționale relevante în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, rezultă că, afară de cazul în care se constată un vid juridic inacceptabil în situația Regatului Unit, numai STPCD este de natură să prezinte caracteristicile unor astfel de norme naționale.

68. De asemenea, contrar susținerilor Regatului Unit, nu credem că a admite că STPCD desemnează normele naționale, în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, echivalează cu a acorda profesorilor detașați sau numiți la școlile europene drepturi pe care aceștia din urmă nu le-ar putea pretinde în temeiul legislației naționale și, prin urmare, cu a încălca articolul 165 TFUE.

69. Astfel, este clar că obiectul acțiunii Comisiei nu este de a constrânge Regatul Unit să își reformeze organizarea sistemului educațional, urmărind să acorde profesorilor detașați sau numiți la școlile europene drepturi pe care aceștia nu le-ar putea pretinde dacă ar rămâne la post în Regatul Unit. Urmărirea unei asemenea finalități ar fi în contradicție cu dispozițiile articolului 165 alineatul (1) TFUE, al cărui conținut este, de altfel, amintit în preambulul convenției, astfel cum am avut deja ocazia să menționăm [12].

70. În aceste condiții și având în vedere specificitățile sistemului educațional din Regatul Unit, dreptul referitor la promovare pe care profesorii numiți la școlile europene trebuie să fie siguri că îl „păstrează”, în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, trebuie să cuprindă dreptul pe care l-ar fi avut dacă ar fi rămas angajați în Regatul Unit, ca și omologii lor englezi și galezi. Or, astfel cum a arătat Comisia în mod expres, al doilea aspect al acțiunii sale nu urmărește acordarea automată a unei promovări spre și într-o grilă superioară de salarizare profesorilor numiți de Regatul Unit la școlile europene sau obținerea de posturi și sporuri prevăzute de STPCD, pe perioada angajării la aceste școli, ci doar ca, precum omologii lor rămași angajați de școlile subvenționate în Anglia și Țara Galilor, profesorii numiți la școlile europene să își păstreze, pe perioada numirii, dreptul de *a participa la procedura care permite accesul* la grila amintită și la posturile și sporurile menționate.

71. Într-adevăr, tocmai acest drept referitor la promovare este garantat prin STPCD profesorilor englezi și galezi angajați de școlile subvenționate și celor de la școlile independente care aplică integral STPCD, care au dobândit vechime suficientă și au ajuns, așadar, în vârful grilei de bază (treapta M6), întrucât, astfel cum a admis Regatul Unit în cadrul ședinței, unii dintre aceștia aleg să nu solicite avansarea spre grila superioară și, în plus, dintre cei care participă la procedură, cel puțin 95 % acced la această grilă.

72. Invers, este cert că o asemenea libertate de alegere nu este acordată profesorilor englezi și galezi numiți la școlile europene, întrucât aceștia sunt constrânși, în temeiul contractului încheiat cu Ministerul Învățământului din Regatul Unit, să renunțe la orice posibilitate de a lua parte, pe perioada numirii, la procedurile de acces la grila de salarizare superioară și la posturile și sporurile prevăzute de STPCD.

10 — Respectiv, potrivit precizărilor Regatului Unit, 435 000 de persoane.

11 — Și anume, potrivit Regatului Unit, o proporție nedeterminată din cei 89 000 de profesori angajați în astfel de unități în Anglia și în Țara Galilor.

12 — A se vedea nota de subsol 6 din prezentele concluzii.

73. Obligația impusă prin articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție ar fi, în opinia noastră, privată de efect util dacă nu s-ar aplica unui stat membru care, deși nu acordă un drept *stricto sensu* de promovare sau de avansare în beneficiul profesorilor săi, le acordă totuși un drept de a participa la procedura care permite accesul la grila de salarizare superioară, precum și la posturile și sporurile prevăzute de normele sale naționale.

74. Apreciem că, în acest condiții, categoria profesorilor numiți la școlile europene care pot „să păstreze dreptul de promovare" în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, prevăzut de STPCD, este cea a profesorilor care, dacă ar fi rămas în Regatul Unit ca și colegii lor englezi și galezi, ar fi putut beneficia de aplicarea condițiilor prevăzute de STPCD pentru a avea acces la grila de salarizare superioară, pentru a avansa în această grilă, precum și pentru a obține dreptul de a solicita posturi și sporuri prevăzute în acest document.

75. Prin urmare, este vorba, astfel cum susține Comisia, despre profesorii care au fost angajați, anterior numirii lor la școlile europene, în unitățile școlare subvenționate care, prin natura lor, aplică obligatoriu și integral STPCD, dar și despre cei care erau angajați de unitățile școlare independente care aplică facultativ și integral STPCD. De asemenea, este vorba, între aceste două categorii de profesori, despre cei care, deși înainte de numire nu atinseseră ultima treaptă a grilei de salarizare de bază, au ajuns la acest nivel pe perioada numirii.

76. Astfel, aceste grupe de profesori sunt cele care, dacă nu ar fi fost numite la școlile europene, ar fi putut pretinde să beneficieze de aplicarea integrală a dispozițiilor STPCD. Prin urmare, aceste grupe sunt de asemenea singurele în măsură să „păstreze", în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, dreptul de a putea lua parte la procesul de selecție care să le permită accesul la grila de salarizare superioară prevăzută de STPCD și la posturile și remunerațiile prevăzute în acest document, drept la care au fost totuși determinați să renunțe prin încheierea cu Ministerul Învățământului din Regatul Unit a contractelor de numire la școlile europene.

77. Ceilalți profesori, și anume cei care, anterior numirii la școli europene, au predat în unități școlare nesubvenționate care nu aplicau sau nu aplicau în întregime STPCD, nu sunt, așadar, vizați de al doilea aspect al acțiunii Comisiei. Astfel, în mod logic, acești profesori nu puteau renunța la un drept pe care la origine nu îl puteau pretinde [13].

78. Odată făcute aceste precizări și așa cum se va vedea, apreciem că un stat membru care constrânge, inclusiv pe cale contractuală, pe unii dintre profesorii săi pe care decide să îi numească la școlile europene să renunțe „la dreptul de promovare" pe care ar fi trebuit în principiu să îl „păstreze" în conformitate cu articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție dacă ar fi rămas la post în Regatul Unit contravine în mod vădit dispoziției menționate.

79. Cum se poate deduce din considerațiile de mai sus, această poziție se aplică nu numai pentru accesul la grila de salarizare superioară, ci și pentru accesul la posturile ET, AST și la cele de care sunt legate TLRP.

80. Astfel, pe de o parte, accesul la astfel de posturi este condiționat de îndeplinirea normelor de performanță profesională aplicabile avansării spre grila de salarizare superioară [14].

81. Pe de altă parte, aceste posturi implică responsabilități sporite și beneficiază de condițiile de remunerare superioare posturilor remunerate în conformitate cu grila de salarizare de bază.

13 — O astfel de distincție nu generează o discriminare întrucât, pe de o parte, din punct de vedere juridic, acești profesori se află într-o situație diferită de situația grupelor de profesori menționate anterior și, pe de altă parte, din punct de vedere financiar, pe perioada numirii, suma suplimentară europeană ar trebui să compenseze diferența care ar putea exista cu profesorii din grupele menționate.

14 — Amintim că solicitanții de posturi ET trebuie să fi fost, în plus, situați pe a treia treaptă a grilei superioare de salarizare timp de cel puțin doi ani înainte de numirea pe post (a se vedea punctul 20 din prezentele concluzii).

82. Faptul că, în mod contrar accesului la grila de salarizare superioară, trebuie să fie create posturi specifice nu poate înlătura avansarea spre posturile menționate din domeniul de aplicare al noțiunii „promovare”, în sensul articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție. Regatul Unit admite, de altfel, acest lucru și atunci când susține, deși în mod eronat, o concepție strictă a noțiunii de promovare, care înglobează numai avansarea spre posturi ierarhic superioare. Astfel cum am arătat deja, noțiunea „promovare” trebuie să primească, în opinia noastră, o interpretare autonomă și să urmărească în sens larg orice tip de avansare în carieră a profesorilor în cauză, indiferent de accesul la o grilă de salarizare superioară sau de accesul la posturi care implică responsabilități pedagogice și manageriale sporite, chiar dacă aceste posturi ar fi lipsite de un statut ierarhic special în cadrul structurii unităților școlare. Pentru orice eventualitate, în ceea ce privește TLRP, adăugăm că, astfel cum a subliniat Regatul Unit făcând trimitere la dispozițiile relevante din STPCD, aceste sporuri au un caracter durabil și sunt și ele legate de posturi care implică responsabilități de educare și de formare suplimentare, mai degrabă decât de persoane particulare, astfel încât, în opinia noastră, intră de asemenea în domeniul de aplicare al noțiunii „promovare” prevăzute la articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție.

83. În plus, pentru a fi exhaustivi, Regatul Unit nu poate pretinde că profesorii numiți la școlile europene au consimțit în mod liber să renunțe la aplicarea integrală a STPCD pe perioada numirii lor. În această privință, este suficient să se sublinieze că o astfel de clauză de renunțare este o stipulație standard, impusă profesorilor de către Ministerul Învățământului, fără, prin urmare, nicio posibilitate de negociere individuală. Alegerea care se oferă profesorilor menționați consta, așadar, fie în acceptarea numirii la școlile europene în condițiile impuse de Ministerul Învățământului, fie în refuzarea acesteia.

84. În acest stadiu, Regatul Unit mai invocă dificultăți, în esență, organizaționale și bugetare pentru a refuza profesorilor numiți la școlile europene dreptul de a putea participa, pe perioada numirii la școlile europene, la procedurile referitoare la avansare prevăzute de STPCD.

85. În ceea ce privește dificultățile organizaționale, Regatul Unit evocă, în esență, considerații legate, pe de o parte, de anumite caracteristici specifice responsabilităților sporite care trebuie să fie asumate de candidații la grila de salarizare superioară și la posturile ET, AST, precum și la cele cărora le sunt atașate TLRP și, pe de altă parte, de problemele de evaluare a profesorilor numiți la școlile europene.

86. Cu toate că aceste preocupări pot fi legitime, nu ni se pare totuși că pot prima asupra dreptului recunoscut la articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție profesorilor numiți sau detașați la școlile europene.

87. În ceea ce privește accesul profesorilor la grila de salarizare superioară, Regatul Unit nu a contestat faptul că, în ceea ce privește școlile situate pe teritoriul său pentru care STPCD era aplicabil în întregime, evaluarea aptitudinilor și cunoștințelor dobândite era efectuată de către conducătorii unității din fiecare dintre școli [15]. În consecință, înțelegem cu greu motivele pentru care o evaluare

15 — Potrivit elementelor din dosar, cele zece norme profesionale pe care trebuie să le îndeplinească profesorii care au atins treapta 6 din grila de bază și care doresc să obțină aplicarea grilei superioare sunt următoarele: 1) să contribuie activ, dacă este cazul, la punerea în aplicare a politicilor și practicilor la locurile de muncă și să favorizeze apariția unei responsabilități colective în această privință; 2) să aibă cunoștințe și o înțelegere aprofundată a utilizării și adaptării unei serii de strategii de gestionare în materie de educație, de învățare și de comportament și să știe în special cum să personalizeze învățarea pentru a permite tuturor elevilor să își realizeze potențialul; 3) să aibă cunoștințe aprofundate și o înțelegere clară a criteriilor și a modalităților de evaluare în ceea ce privește materia/programa pe care o predau, inclusiv în raport cu calificările și examenele publice; 4) să aibă o cunoaștere și o înțelegere actualizate a diferitelor tipuri de calificări și de specificații și a capacității lor de a răspunde la nevoile elevilor; 5) să aibă o cunoaștere și o înțelegere mai aprofundate a materiilor/programelor lor și a pedagogiei care se raportează la acestea și în special a manierei în care progresează învățarea; 6) să aibă o cunoaștere și o experiență suficient de aprofundate pentru a putea da sfaturi cu privire la dezvoltarea și bunăstarea copiilor și a tinerilor; 7) să fie flexibil, creativ și specializat în punerea în aplicare, pe parcursul și între perioadele de cursuri, a secvențelor de învățare care să fie eficace și permanent adaptate la obiectivele procesului de învățare și la nevoile elevilor și care integrează dezvoltările recente, inclusiv cele care se raportează la cunoașterea materiei/programei lor; 8) să aibă aptitudini de formare care să permită elevilor să realizeze progrese în raport cu cunoștințele dobândite anterior și să progreseze la fel de bine, chiar mai bine, decât elevi comparabili la nivel național; 9) să favorizeze colaborarea și desfășurarea activității în mod eficace în cadrul unei echipe și 10) să contribuie la dezvoltarea profesională a colegilor prin însoțire și îndrumare, demonstrarea practicilor eficace și furnizarea de sfaturi și de feed-back-uri.

similară, întemeiată pe aceleași criterii de eligibilitate pentru grila superioară menționată prevăzute de autoritățile din Regatul Unit, nu ar putea să fie realizată la nivelul conducerii unității școlii europene în cauză, în cooperare, dacă este cazul, cu inspectorul competent din cadrul respectivei școli, care este desemnat în conformitate cu dispozițiile convenției, reprezintă statul membru în discuție și asigură îndrumarea activității didactice a profesorilor proveniți din acest stat membru [16], precum și cu ministrul învățământului din Regatul Unit.

88. În ceea ce privește accesul la posturile ET, AST și la cele care dau dreptul la TLRP, precum și la evaluarea performanțelor profesorilor care își depun candidatura pentru astfel de posturi, nu putem subscrie la argumentele expuse de Regatul Unit potrivit cărora, pentru simplul motiv că aceste posturi necesită ca profesorii să se angajeze să își asume responsabilități suplimentare, în special manageriale și de formare a altor profesori, fie în propria unitate (posturi ET), fie în alte unități (posturi AST), din principiu, profesorii numiți la școlile europene nu pot îndeplini *niciodată* astfel de condiții pe perioada angajării la școlile menționate, iar evaluarea respectării acestor condiții este, în cazul lor, imposibil de pus în practică.

89. În această privință, subliniem mai întâi că, deși, astfel cum a subliniat Regatul Unit, STPCD prevede că evaluarea prealabilă a calificărilor unui candidat la un post ET sau AST trebuie să fie în principiu realizată de profesorul principal („head teacher”), acest document prevede totuși situația candidaturilor depuse de profesori care nu sunt angajați la o școală subvenționată („unattached teachers”), care trebuie evaluați în prealabil de o persoană cu responsabilități manageriale în privința candidatului („a person with management responsibility for the applicant”) [17]. Aplicată în cazul profesorilor numiți la școlile europene, această dispoziție ar putea permite, așadar, dacă este cazul, unui responsabil al școlii europene în cauză, în coordonare cu inspectorul competent al școlii respective, precum și cu Ministerul Învățământului din Regatul Unit cu care profesorii menționați au încheiat contractul, să înceapă această primă etapă a evaluării performanțelor necesare pentru aceste posturi.

90. În continuare, dacă, potrivit elementelor din dosar, evaluarea aptitudinii de a exercita atribuțiile unui ET și ale unui AST este încredințată, propriu-zis, unui organism unic pentru candidații englezi și galezi rămași angajați în Regatul Unit, nu distingem motivul pentru care o asemenea evaluare nu ar putea fi aplicată în privința profesorilor din Regatul Unit numiți la școlile europene care doresc să își depună candidatura pentru posturile menționate, în timp ce statul membru în cauză admite că aceasta poate fi efectuată pentru cei angajați la alte unități școlare situate pe teritoriul altor state membre.

91. Faptul, de asemenea invocat de Regatul Unit, că unitățile menționate ar furniza o educație mai apropiată de sistemul britanic în comparație cu școlile europene pare a face abstracție total de statutul *sui generis* al școlilor respective, a căror misiune de educare în comun a copiilor personalului Uniunii amintim că este îndeplinită în beneficiul fiecăruia dintre statele membre, cu respectarea responsabilității care revine acestora din urmă în ceea ce privește conținutul învățământului și organizarea sistemului lor educațional.

92. În sfârșit, deși este adevărat că, în ceea ce privește candidații la statutul de AST, aceștia trebuie să se angajeze să își asume o parte a responsabilității lor pe lângă profesorii altor unități decât cea la care lucrează, un asemenea angajament poate fi perfect asumat pentru viitor de un profesor numit la o școală europeană. De altfel, din STPCD rezultă că executarea unui angajament nu trebuie să fie în mod necesar îndeplinită la o școală [18].

93. În plus, având în vedere împrejurarea, susținută de Regatul Unit, potrivit căreia selectarea profesorilor britanici numiți la școli europene este deosebit de severă, ne îndoim că astfel de profesori

16 — A se vedea articolele 15-18 din convenție.

17 — A se vedea articolul 30 alineatele 3 și 4 din STPCD.

18 — A se vedea articolul 65 alineatul 2, din STPCD care precizează că acest timp de muncă poate fi de asemenea efectuat în beneficiul autorității însărcinate cu numirea profesorilor sau „în alt mod”.

nu pot îndeplini, în principiu, normele profesionale și responsabilitățile suplimentare necesare în special pentru accesul la statutele de ET și de AST, astfel cum încearcă, pe de altă parte, să ne convingă Regatul Unit.

94. În opinia noastră, nu există, așadar, dificultăți organizaționale de natură să justifice înlăturarea de la procedurile de acces la posturile ET, AST și la cele de care sunt legate TLRP a profesorilor numiți la școlile europene vizați de acțiunea Comisiei.

95. O concluzie identică se impune în privința dificultăților de natură bugetară invocate de Regatul Unit.

96. În această privință, nu vom insista asupra argumentului în mod vădit inacceptabil potrivit căruia profesorii detașați sau numiți la școlile europene ar putea fi privați de dreptul de a li se aplica articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție pentru simplul motiv că ar beneficia de condiții financiare mai avantajoase, datorită plății sumei suplimentare europene, decât omologii lor englezi și galezi rămași angajați ai unităților școlare din Regatul Unit.

97. Mai serios, Regatul Unit pretinde de asemenea că posturile ET, AST și cele de care sunt legate TLRP necesită deschiderea de credite în fiecare unitate școlară care intenționează să aibă astfel de posturi și că, prin urmare, nu ar fi de conceput crearea acestora pentru profesorii numiți la școlile europene pe perioada numirii acestora.

98. Această argumentare nu ni se pare a fi totuși relevantă. Astfel, în pofida unei anumite confuzii între părți cu privire la acest aspect, nu incumbă, în opinia noastră, Regatului Unit obligația de a crea posturi ad-hoc în beneficiul profesorilor numiți la școlile europene. În schimb, îi revine doar obligația de a le acorda posibilitatea de a-și depune candidatura la posturile menționate. Cu alte cuvinte, având în vedere articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, Regatul Unit trebuie să le garanteze că se pot supune evaluărilor impuse prin STPCD, precum și, în ceea ce privește în special obținerea statutului ET, să le permită, pe perioada numirii, să aibă acces și să avanseze la un nivel superior în carieră pentru a fi în măsură să răspundă la un anunț pentru ocuparea unui post vacant emis de o unitate școlară care a decis să creeze un post ET în aceleași condiții cu cele aplicabile dacă ar fi rămas angajați într-o unitate școlară din Regatul Unit.

99. Având în vedere toate aceste motive, considerăm că Regatul Unit nu a respectat obligația prevăzută la articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție.

100. Această concluzie se aplică nu numai dreptului de promovare, dar și, având în vedere împrejurările prezentei cauze, dreptului de pensionare a profesorilor numiți la școlile europene vizate de al doilea aspect al prezentei acțiuni.

101. Astfel, în măsura în care, pe de o parte, pe perioada numirii, pensia acestor profesori este calculată numai pe baza salariului lor național, și anume salariul rezultat din aplicarea grilei de salarizare de bază prevăzute de STPCD, și, pe de altă parte, acești profesori au trebuit să renunțe în cursul aceleiași perioade la posibilitatea, cel puțin, de a beneficia de acces la grila de salarizare superioară, aceștia au pierdut, așadar, șansa la calcularea drepturilor de pensionare în funcție de acea promovare.

102. Pierderea unei asemenea șanse este, în opinia noastră, reală și serioasă în ceea ce privește cel puțin profesorii care atinseseră, înainte de numirea la școlile europene, ultima treaptă a grilei de salarizare de bază. Astfel, se poate presupune cu siguranță că, printre cei care ar fi solicitat accesul la grila de salarizare superioară, ponderea de reușită nu ar fi fost fără nicio îndoială inferioară

ponderii de reușită a profesorilor rămași angajați la școlile subvenționate din Regatul Unit și care au formulat o asemenea cerere, respectiv cel puțin 95 %[19].

103. În sfârșit, se impune să ne pronunțăm și cu privire la presupusa încălcare a articolului 25 alineatul (1) din convenție, potrivit căruia bugetul școlilor este finanțat din contribuțiile statelor membre, concretizate în plata permanentă a remunerației profesorilor titulari prin transfer sau suplinitori.

104. Încălcarea acestei dispoziții ni se pare a fi accesorie încălcării articolului 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din convenție, în măsura în care, dacă un stat membru omite să garanteze că profesorii săi numiți sau detașați la școlile europene își păstrează dreptul de promovare, o asemenea omisiune va avea în mod iremediabil consecințe negative asupra „plății permanente a remunerației" profesorilor respectivi. În speță, înghețarea promovării profesorilor numiți de Regatul Unit la școlile europene, vizați de acțiunea Comisiei, determină, cel puțin, o înghețare a remunerației la care se puteau aștepta în mod rezonabil prin depășirea pragului de acces la o grilă de salarizare superioară.

105. Prin urmare, apreciem că, prin comportamentul său, Regatul Unit a încălcat și articolul 25 alineatul (1) din convenție.

106. În încheiere, adăugăm că Comisia nu a dedus un motiv autonom din încălcarea de către Regatul Unit a articolului 5 CE [articolul 4 alineatul (3) TUE][20]. Acest lucru implică faptul că nu este necesar ca Curtea să se pronunțe cu privire la caracterul legal al sesizării sale, întemeiată pe o încălcare a unei dispoziții a tratatului, în temeiul clauzei compromisorii prevăzute la articolul 26 din convenție.

107. Pentru toate aceste motive, sugerăm admiterea acțiunii Comisiei. În plus, întrucât aceasta solicită obligarea Regatului Unit la plata cheltuielilor de judecată, propunem de asemenea, în conformitate cu articolul 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură al Curții, admiterea acestei cereri.

III – Concluzie

108. În lumina considerațiilor care precedă, propunem Curții să declare și să constate următoarele:

1) Articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză din Convenția privind definirea statutului școlilor europene, semnată la Luxemburg la 21 iunie 1994, trebuie interpretat în sensul că obligă părțile contractante să garanteze că profesorii detașați sau numiți la școlile europene trebuie, pe durata detașării sau a numirii lor, să își păstreze drepturile de avansare în carieră și de pensionare prevăzute de normele naționale din statul membru de origine al acestora care le-ar fi fost aplicabile dacă ar fi rămas angajați într-o unitate școlară din acel stat membru.

2) Excluderea anumitor profesori numiți la școlile europene de către Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, pe perioada numirii acestora, de la accesul la grile de salarizare mai avantajoase (în special cele desemnate drept „post-threshold pay scale", „excellent teacher pay scale" sau „advanced skills teacher pay spine") și de la alte plăți suplimentare (precum „teaching

19 — A se vedea, cu privire la noțiunea de pierdere a unei șanse serioase, recunoscută în dreptul muncii și/sau al funcției publice din anumite state membre, printre care cel al Regatului Unit, precum și cu privire la valoarea economică a șansei pierdute, punctele 53-55 din Concluziile noastre prezentate în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 21 februarie 2008, Comisia/Girardot (C-348/06 P, Rep., p. I-833).

20 — În această privință, amintim că, în Hotărârea din 15 ianuarie 1986, Hurd (44/84, Rec., p. 29), și în Hotărârea din 5 aprilie 1990, Comisia/Belgia (C-6/89, Rec., p. I-1595), Curtea a constatat, în esență, că un stat membru era susceptibil să încalce articolul 5 CE atunci când, prin adoptarea unei măsuri unilaterale, din cauza mecanismului de compensare, în sarcina bugetului Comunităților, a diferenței dintre suma veniturilor școlilor europene și salariile naționale ale profesorilor, instituit prin Convenția privind statutul școlilor europene (în speță, Convenția din 1958 la care Comunitățile nu erau părți contractante), acest stat membru transferă asupra bugetului menționat o cheltuială pe care acest buget nu ar fi trebuit să o suporte. A se vedea în această privință și punctele 121-130 din Concluziile noastre prezentate în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 30 septembrie 2010, Comisia/Belgia, citată anterior.

and learning responsibility payments”) de care ar putea beneficia dacă ar fi rămas angajați în unitățile școlare din acest stat membru, precum omologii lor angajați în școlile subvenționate din Anglia și Țara Galilor, este incompatibilă cu articolul 12 alineatul (4) litera (a) ultima teză și cu articolul 25 alineatul (1) din Convenția privind definirea statutului școlilor europene.

3) Obligă Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la plata cheltuielilor de judecată.