HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

2 februarie 2012*

„Convenția privind definirea statutului școlilor europene — Interpretarea și aplicarea articolului 12 punctul 4 litera (a) și a articolului 25 punctul 1 — Dreptul profesorilor detașați de a avea acces la aceeași promovare profesională și la aceeași creștere salarială ca omologii lor naționali — Excluderea anumitor profesori detașați de Regatul Unit la școlile europene de la accesul la grile de salarizare mai avantajoase și la alte plăți suplimentare acordate omologilor naționali — Incompatibilitate cu articolul 12 punctul 4 litera (a) și cu articolul 25 punctul 1”

În cauza C-545/09,

având ca obiect o acțiune formulată în temeiul articolului 26 din Convenția privind definirea statutului școlilor europene, introdusă la 22 decembrie 2009,

Comisia Europeană, reprezentată de domnul J. Currall și de doamna B. Eggers, în calitate de agenți, cu domiciliul ales în Luxemburg,

reclamantă,

împotriva

Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, reprezentat de doamna H. Walker, în calitate de agent, și de J. Coppel, barrister,

pârât,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, președinte de cameră, domnii A. Borg Barthet, M. Ilešič (raportor), J.-J. Kasel și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: domnul P. Mengozzi,

grefier: doamna K. Sztranc-Sławiczek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 4 mai 2011,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 7 iulie 2011,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: engleza.

Hotărâre

1 Prin cererea introductivă formulată, Comisia Europeană solicită Curții să constate că articolul 12 punctul 4 litera (a) din Convenția privind definirea statutului școlilor europene din 21 iunie 1994 (JO L 212, p. 3, Ediție specială, 16/vol. 1, p. 29, denumită în continuare „convenția”) trebuie interpretat și aplicat astfel încât să se garanteze cadrelor didactice detașate de un stat membru că beneficiază, pe durata detașării, de aceleași posibilități de promovare profesională și de aceeași creștere salarială de care se bucură profesorii angajați pe teritoriul statului membru respectiv și că excluderea anumitor profesori detașați de Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, pe durata detașării, de la accesul la grile de salarizare mai avantajoase (în special cele cunoscute sub denumirile „threshold pay”, „excellent teacher system”, „advanced skills teachers”) și de la alte plăți suplimentare (cum ar fi „teaching and learning responsibility payments”), precum și de la avansarea în grila de salarizare existentă de care beneficiază profesorii angajați la școlile publice engleze și galeze este incompatibilă cu articolul 12 punctul 4 litera (a) și cu articolul 25 punctul 1 din convenție.

Cadrul juridic

Convenția și Statutul personalului detașat

2 Înființarea școlilor europene s-a întemeiat pe două instrumente, și anume, pe de o parte, Statutul școlilor europene, semnat la Luxemburg la 12 aprilie 1957 (*Recueil des traités des Nations unies*, vol. 443, p. 129), și, pe de altă parte, Protocolul privind înființarea școlilor europene întocmit prin referire la Statutul școlilor europene, semnat la Luxemburg la 13 aprilie 1962 (*Recueil des traités des Nations uni*es, vol. 752, p. 267).

3 Aceste instrumente au fost înlocuite de convenție, care a intrat în vigoare la 1 octombrie 2002 și constituie instrumentul aplicabil în prezent. Spre deosebire de instrumentele originare, la care erau părți doar statele membre, convenția a fost încheiată și de Comunitățile Europene, care au fost abilitate în acest sens prin Decizia 94/557/CE, Euratom a Consiliului din 17 iunie 1994 de autorizare a Comunității Europene și a Comunității Europene a Energiei Atomice să semneze și să încheie Convenția privind definirea statutului școlilor europene (JO L 212, p. 1, Ediție specială, 16/vol. 1, p. 14).

4 Al treilea considerent al convenției are următorul cuprins:

„întrucât sistemul școlilor europene este un sistem *sui generis*; întrucât el constituie o formă de cooperare atât între statele membre, cât și între acestea și Comunitățile Europene, recunoscându-se în totalitate responsabilitatea statelor membre în ceea ce privește conținutul procesului de învățământ, organizarea sistemului educațional propriu, precum și diversitatea culturală și lingvistică”.

5 Articolul 3 alineatul (2) din aceeași convenție prevede:

„Instruirea este asigurată de profesori detașați sau numiți de către statele membre, în conformitate cu deciziile luate de către Consiliul superior, potrivit procedurii menționate la articolul 12 punctul 4.”

6 Articolul 12 punctul 4 litera (a) din convenția menționată, care face parte din titlul II, intitulat „Organele școlilor”, prevede:

„În chestiuni administrative, Consiliul superior:

[...]

4. (a) hotărăște în fiecare an, la propunerea Consiliului inspectorilor, necesarul de personal didactic prin crearea sau desființarea unor posturi. Asigură repartizarea judicioasă a posturilor între statele membre. Hotărăște, împreună cu guvernul [a se citi «guvernele»], modul în care procedează la numirea sau înlocuirea [a se citi «detașarea»] 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."

7 Articolul 25 din aceeași convenție prevede:

„Bugetul școlilor este finanțat prin:

1) contribuțiile statelor membre, concretizate în plata permanentă a remunerației profesorilor titulari prin transfer [a se citi «detașați»] sau suplinitori [a se citi «numiți»] și, unde este cazul, printr-o contribuție financiară stabilită de către Consiliul superior, care hotărăște în unanimitate;

2) contribuția din partea Comunităților Europene, destinată să acopere diferența dintre totalul cheltuielilor suportate de școală și totalul altor venituri;

3) contribuții ale organizațiilor din afara Comunității, în temeiul unui acord încheiat cu Consiliul superior;

4) veniturile proprii ale școlii, provenind cu precădere din taxele școlare percepute de la părinți, în conformitate cu hotărârea Consiliului superior;

5) diverse venituri.

Reglementările privind disponibilizarea sumelor care reprezintă contribuția Comunităților Europene fac obiectul unui acord special încheiat între Consiliul superior și Comisie."

8 În conformitate cu articolul 26 din convenție, „Curtea de Justiție a Comunităților Europene are competența exclusivă de a hotărî în litigiile dintre părțile contractante cu privire la interpretarea și aplicarea prezentei convenții și care nu au putut fi soluționate de către Consiliul superior".

9 Pe baza articolului 12 punctul 1 din convenție, Consiliul superior a adoptat Statutul personalului detașat al școlilor europene (denumit în continuare „Statutul personalului detașat"), care conține printre altele dispoziții privind remunerarea și condițiile de muncă ale profesorilor din școlile europene.

10 Articolul 10 alineatul (1) din Statutul personalului detașat impune ca profesorii detașați să dețină titlurile și să îndeplinească condițiile necesare pentru a ocupa funcții echivalente în țările lor de origine. Capitolul III din acest statut, intitulat „Evaluarea", conține articolul 30 care prevede, în primul paragraf, că „[c]ompetența, eficacitatea și comportamentul în serviciu fac obiectul, pentru fiecare membru al personalului didactic și de supraveghere, precum și pentru adjuncții directorilor, al unui raport de evaluare întocmit atât de director, cât și de inspectorul național pe baza modalităților stabilite în regulamentul de aplicare. În caz de dezacord, raportul inspectorului național primează".

11 În conformitate cu articolul 49 din statutul menționat, profesorii detașați primesc, pe de o parte, retribuțiile naționale plătite de autoritățile naționale competente și, pe de altă parte, diferența dintre remunerația prevăzută de acest statut și contravaloarea retribuțiilor naționale, minus reținerile obligatorii privind asigurările sociale, care este plătită de școala europeană (denumită în continuare „suma suplimentară europeană").

12 În temeiul articolului 72 alineatul (1) din Statutul personalului detașat, 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 aceluiași articol, 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.

13 În schimb, statutul nu prevede un sistem de pensionare pentru profesorii detașați, care continuă să cotizeze la sistemele naționale pe perioada detașării.

Sistemul aplicabil profesorilor angajați în Anglia și în Țara Galilor

14 În Regatul Unit, învățământul 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.

15 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 ale 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.

16 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.

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

18 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. Astfel, afară de cazurile excepționale cu rezultate nesatisfăcătoare, avansarea în această grilă este automată.

19 În 2000, în Anglia și în Țara Galilor a fost aplicată o creștere salarială generală de 3 %. În același timp a fost introdusă o creștere salarială de 7 % pe baza unui nou sistem intitulat „threshold pay”, profesorii trebuind să îndeplinească anumite condiții pentru a putea beneficia de acesta.

20 În aplicarea acestui sistem, profesorii englezi și galezi pot, odată ajunși pe ultima treaptă a grilei de salarizare de bază, să solicite depășirea pragului și trecerea la o grilă de salarizare superioară („post-threshold pay scale”). Profesorii care doresc să solicite o asemenea promovare trebuie să îndeplinească cerințele prevăzute de anumite norme profesionale, să furnizeze dovezi ale calificărilor lor și să solicite o evaluare a competențelor, care este efectuată de către conducătorii unităților școlare. Normele profesionale care trebuie să fie îndeplinite sunt prezentate într-un document intitulat „Norme profesionale aplicabile profesorilor” („Professional Standards for Teachers”). Odată ce profesorul a ajuns la grila superioară („post-threshold teacher”), avansarea nu este automată, ci depinde de concluziile interviurilor anuale de evaluare.

21 În plus, STPCD prevede în cazul școlilor subvenționate posibilitatea de a crea posturi pentru „excelență în profesie” („excellent teachers”) și „cadre didactice cu competențe de vârf” („advanced skills

teachers”), cărora li se aplică grile de salarizare distincte, precum și posturi care dau dreptul la un spor de răspundere privind predarea și formarea („teaching and learning responsibility payments”). Un profesor nu poate ocupa mai multe astfel de posturi în același timp.

22 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 „post-threshold pay scale” și să facă dovada competențelor profesionale specifice, stabilite în „Professional Standards for Teachers”. Totuși, aceștia pot solicita o evaluare în această privință, care este efectuată de evaluatori externi, numai pentru un post de „excellent teacher” vacant în propria școală. Pe lângă atribuțiile normale din sala de clasă, „excellent teachers” sunt chemați să dea ajutor altor profesori în vederea îmbunătățirii eficacității acestora și a calității învățământului.

23 Pentru a fi eligibili pentru posturile de „advanced skills teachers”, candidații nu trebuie în mod necesar să fi avut deja acces la „post-threshold pay scale”, dar sunt totuși obligați să îndeplinească „post-threshold teacher standards” și, mai specific, normele profesionale proprii „advanced skills teachers”, astfel cum sunt definite prin „Professional Standards for Teachers”. Evaluările în această privință sunt efectuate de evaluatori externi. Aceste posturi sunt legate de responsabilități suplimentare, care sunt realizate în beneficiul profesorilor care provin din alte școli.

24 În sfârșit, „teaching and learning responsibility payments” sunt acordate oricărui profesor care își desfășoară activitatea în sala de clasă, fără a fi necesar ca acesta să fi avut acces la „post-threshold pay scale”. Aceste sporuri sunt acordate profesorilor care își asumă o „responsabilitate suplimentară continuă în cadrul structurii personalului” școlii. Ele urmăresc să recompenseze, printre altele, ajutorul acordat elevilor în afara clasei sau rolul esențial pe care îl are profesorul în elaborarea materiilor sau a programei.

Sistemul aplicabil profesorilor numiți sau detașați de Anglia și Țara Galilor la școlile europene

25 Posturile Regatului Unit în școlile europene sunt deschise tuturor profesorilor suficient calificați, independent de aspectul dacă, la momentul numirii sau al detașării lor, sunt angajați la o școală subvenționată, privată sau situată în afara teritoriului național sau chiar dacă nu sunt angajați de nicio instituție de învățământ.

26 Profesorii detașați de Regatul Unit la școlile europene nu își păstrează relația contractuală cu angajatorul anterior, ci încheie, în vederea detașării, un nou contract de muncă cu „Department for Children, Schools and Families” (Ministerul Copiilor, Unităților de Învățământ și Familiei, denumit în continuare „Ministerul Învățământului”).

27 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 detașați se stabilesc în conformitate cu grilele de salarizare de bază prevăzute 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 față de salariul național și că un profesor detașat 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.

Consultările precontencioase

28 Ca urmare a numărului mare de plângeri din partea profesorilor interesați 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 noua grilă de salarizare. 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.

29 Problema interpretării articolului 12 punctul 4 litera (a) și a articolului 25 punctul 1 din convenție 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 a putut soluționa acest litigiu și a luat act de intenția Comisiei de a sesiza Curtea de Justiție cu o acțiune în interpretare și în aplicare împotriva Regatului Unit în temeiul articolului 26 din convenție coroborat cu articolele 10 și 39 din tratat”.

30 În acest context, Comisia a introdus prezenta acțiune.

Cu privire la acțiune

31 Prin acțiunea formulată, Comisia solicită Curții să se pronunțe, în temeiul articolului 26 din convenție, pe de o parte, cu privire la interpretarea care trebuie dată articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din această convenție și, pe de altă parte, cu privire la aspectul dacă Regatul Unit face, în ceea ce privește în mod specific profesorii detașați de Anglia și Țara Galilor la școlile europene, o aplicare corectă a acestei dispoziții și se conformează astfel obligațiilor care decurg din aceasta, precum și din articolul 25 punctul 1 din aceeași convenție.

Cu privire la interpretarea articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție

Argumentele părților

32 Comisia consideră că ultima teză a articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție impune statelor membre obligația de a asigura că profesorii detașați își păstrează drepturile de promovare și de pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine. Această convenție ar conferi, pentru acest motiv și în această privință, un drept profesorilor detașați.

33 Această interpretare ar fi confirmată prin modul de redactare clar și necondiționat al acestei dispoziții, precum și prin contextul și obiectivul acesteia, care ar fi de a asigura că profesorii nu sunt penalizați ca urmare a detașării lor.

34 Comisia arată în plus că termenul „promovare” trebuie să fie interpretat în mod autonom și vizează să acopere diferitele sisteme naționale de remunerare aplicabile profesorilor în caz de detașare. Astfel, conținutul larg al acestui termen ar fi confirmat de analiza diferitelor versiuni lingvistice.

35 În schimb, Regatul Unit consideră că articolul 12 punctul 4 litera (a) din convenție se adresează numai Consiliului superior, fără a impune obligații statelor membre.

36 Această interpretare ar fi confirmată, pe de o parte, de modul de redactare a acestei dispoziții, care face parte din titlul II din convenție, intitulat „Organele școlilor”, care nu conține nicio dispoziție care să impună obligații statelor membre, și, pe de altă parte, de referirea din cuprinsul articolului 3 alineatul (2) din convenție la articolul 12 din aceasta.

37 Potrivit Regatului Unit, efectul articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție este acela de a impune Consiliului superior 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 să se considere că respectiva convenție impune statelor membre obligația de a-și respecta propria legislație.

38 Pe de altă parte, ar fi contrar articolului 165 alineatul (1) TFUE, care prezervă autonomia statelor membre în ceea ce privește organizarea sistemului educațional propriu, ca convenția să impună statelor membre obligația de a acorda profesorilor detașați sau numiți la școlile europene drepturi pe care aceștia din urmă nu le-ar putea pretinde în temeiul legislației naționale.

39 În plus, acest stat membru arată că, în accepțiunea comună din Regatul Unit, termenul „promovare" desemnează exclusiv evoluția unui profesor spre o poziție administrativă superioară și cu mai multe responsabilități în cadrul structurii școlii, precum posturile de profesori principali și de profesori principali adjuncți („head teachers" și „deputy head teachers"). În ceea ce privește termenii „drepturi de promovare garantate" prin reglementările din țara de origine, Regatul Unit susține, în esență, teza potrivit căreia această expresie trebuie interpretată în mod literal și strict. Astfel, o promovare care nu se conferă în mod automat pentru vechime, ci trebuie solicitată de profesor, căruia nu îi este acordată decât dacă îndeplinește un anumit număr de criterii, nu ar constitui un drept garantat prin reglementările din țara de origine.

Aprecierea Curții

40 Diferendul dintre Comisie și Regatul Unit cu privire la interpretarea care trebuie dată ultimei teze a articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție privește, în esență, două aspecte, respectiv, în primul rând, dacă această dispoziție conține o obligație a statelor membre părți la această convenție și, în al doilea rând, ce semnificație se impune a atribui termenilor „drepturi de promovare garantate" prin reglementările din țara de origine.

41 În ceea ce privește primul dintre aceste două aspecte, se impune, mai întâi, a aminti că articolul 12 punctul 4 litera (a) din convenție prevede că, 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 între statele membre. Hotărăște, împreună cu guvernele, modul în care procedează la numirea sau detașarea profesorilor din ciclul secundar, a profesorilor de școală primară și a consilierilor educaționali ai școlii. Aceștia își păstrează drepturile de promovare și de pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine.

42 Rezultă astfel din modul de redactare a dispoziției amintite că, în timp ce primele trei teze ale acesteia consacră responsabilități în sarcina Consiliului superior, care trebuie, eventual, să fie executate în colaborare cu guvernele, ultima teză este formulată neutru, constatând dreptul profesorilor la păstrarea drepturilor de promovare și de pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine, fără a specifica de către cine trebuie asigurată păstrarea acestor drepturi.

43 Or, este evident că drepturile respective nu ar putea fi păstrate dacă statele membre părți la această convenție ar fi libere să își adapteze reglementările naționale și dispozițiile care guvernează numirea sau detașarea profesorilor lor la o școală europeană într-un mod care i-ar priva pe aceștia de aceste drepturi pe perioada numirii sau a detașării.

44 În această privință, se impune a sublinia că drepturile de promovare și de pensionare ale profesorilor numiți sau detașați la școlile europene sunt în întregime guvernate de reglementările naționale respective și că este, în consecință, imposibil Consiliului superior să asigure păstrarea acestor drepturi atunci când reglementările în cauză nu permit o asemenea păstrare. În plus, deși Consiliul superior este, desigur, obligat să respecte aceste reglementări, nu este mai puțin adevărat că, pe de o parte, aplicarea acestora în cazul profesorilor menționați nu necesită nicio intervenție din partea acestui

Consiliu și, pe de altă parte, este dificil de crezut că acesta din urmă poate, date fiind competențele sale limitate și strict încadrate de convenție, să aducă atingere drepturilor de promovare și de pensionare acordate acestor profesori prin reglementarea lor națională.

45 În aceste condiții, trebuie să se constate că interpretarea propusă de Regatul Unit, potrivit căreia ultima teză a articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție se adresează numai Consiliului superior pentru a-l obliga să respecte reglementarea națională în materie de promovare și de pensionare, ar priva această dispoziție de orice efect util.

46 Rezultă că, contrar celor susținute de Regatul Unit, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că conține inclusiv pentru statele membre părți la convenție obligația de a asigura că profesorii își păstrează pe durata numirii sau a detașării lor la școlile europene drepturile de promovare și de pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine.

47 Această constatare nu este infirmată nici de faptul că articolul 12 din convenție face parte din titlul II, intitulat „Organele școlilor”, și că enumeră responsabilitățile Consiliului superior în chestiuni administrative, nici de referirea din cuprinsul articolului 3 alineatul (2) din convenție la articolul 12.

48 Astfel, deși este cert că același articol 12 enunță, în principal, responsabilitățile în sarcina Consiliului superior, se impune totuși a sublinia că acest articol vizează, în penultima teză a punctului 4 litera (a), și „guvernele” și că ultima teză a acestei dispoziții nu este formulată, după cum s-a constatat la punctul 42 din prezenta hotărâre, cu titlu de responsabilitate a Consiliului superior, ci în calitate de drept necondiționat al profesorilor numiți sau detașați la școlile europene.

49 În plus, plasarea acestei ultime teze se explică prin rațiuni istorice și prin legătura intrinsecă care există între obiectul acestei teze și cel al tezei precedente. Astfel, în Statutul școlii europene, vizat la punctul 2 din prezenta hotărâre, în versiunea sa din 12 aprilie 1957, aceste teze erau unite, iar articolul 12 alineatul (3) din acel statut prevedea la momentul respectiv că Consiliul superior soluționa, „cu guvernele, aspectele referitoare la numirea sau la detașarea profesorilor, a educatorilor și a personalului de supraveghere al școlii astfel încât aceștia să își păstreze drepturile de promovare și de pensionare garantate prin reglementările din țara lor de origine și să beneficieze de avantajele acordate funcționarilor din categoria lor în străinătate”. Rezultă în mod clar din această versiune anterioară a statutului că Consiliul superior și guvernele trebuiau să vegheze împreună la soluționarea aspectelor legate de detașare și numire, astfel încât să asigure că profesorii nu sunt dezavantajați din cauza detașării sau a numirii la o școală europeană. Deși convenția, în versiunea sa actuală, consolidează și mai mult protecția profesorilor conferindu-le un drept explicit și necondiționat, ea nu înțelege nicidecum să elibereze guvernele de obligația lor în această privință.

50 Contrar a ceea ce pare să sugereze Regatul Unit, această obligație nu este, pe de altă parte, lipsită de obiect ca urmare a faptului că statele membre au îndatorirea de a-și respecta propria legislație. Rezultă, astfel, de la punctele precedente că responsabilitatea statelor membre părți la convenție pentru realizarea obiectivului vizat de ultima teză a articolului 12 punctul 4 litera (a) din aceasta presupune nu numai obligația de a respecta reglementarea națională în materie de drepturi de promovare și de pensionare, ci și pe cea de a asigura ca această reglementare să fie adaptată astfel încât să nu îi excludă pe profesorii numiți sau detașați la școlile europene.

51 O asemenea obligație nu este, în plus, incompatibilă cu articolul 165 TFUE. Pe de o parte, limitarea competențelor Uniunii Europene în materie de educație prevăzută la acest articol nu privește convenția dat fiind faptul că aceasta este nu un act derivat adoptat de organismele Uniunii, ci un instrument de drept internațional încheiat între statele membre și Comunitățile Europene. Pe de altă parte și în măsura în care al treilea considerent al convenției precizează și că acest sistem de cooperare *sui generis* între statele membre și Comunitățile Europene respectă responsabilitatea statelor

membre în ceea ce privește organizarea sistemului educațional propriu, se impune a constata că această responsabilitate nu este nicidecum alterată de obligația statelor membre de a nu penaliza profesorii numiți sau detașați la școlile europene în ceea ce privește drepturile de promovare și de pensionare.

52 În ceea ce privește a doua problemă de interpretare, cu privire la care părțile au opinii divergente și care se referă la semnificația termenilor „drepturi de promovare garantate” prin reglementările din țara de origine, care figurează în ultima teză a articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție, se impune a sublinia că această semnificație și, prin urmare, protecția acordată de această dispoziție profesorilor numiți sau detașați la școlile europene nu pot diferi în funcție de locul lor de origine și că, în consecință, termenii menționați trebuie să fie interpretați în mod autonom.

53 O asemenea interpretare trebuie în special să permită atingerea în mod efectiv a obiectivului vizat de această dispoziție și trebuie, așadar, să asigure ca profesorii să nu suporte, din cauza numirii sau a detașării lor la o școală europeană, dezavantaje în materie de promovare și de pensionare.

54 În ceea ce privește, mai specific, termenul „promovare”, trebuie să se constate că, în lumina obiectivului menționat, acest termen nu poate primi interpretarea restrictivă propusă de Regatul Unit. Astfel, după cum a subliniat avocatul general la punctele 45 și 46 din concluzii, acest termen vizează nu numai accesul unui profesor la posturi de un rang superior în ierarhia unei școli și dotate cu responsabilități sporite, precum cel de conducător al instituției, ci și toată evoluția carierei. El presupune astfel și accesul la grade ale aceleiași profesii, care antrenează aplicarea unei remunerări mai avantajoase, fără a implica recunoașterea unui titlu diferit, nici a unor responsabilități suplimentare.

55 De asemenea, spre deosebire de ceea ce pare să sugereze Regatul Unit, nu se poate deduce din termenii „drepturi de promovare garantate” prin reglementările din țara de origine că ar fi, în principiu, vizate doar situații în care reglementarea națională prevede o promovare automată legată de vechime. După cum a arătat avocatul general la punctele 53-55 din concluzii, decurge din modul de redactare și din finalitatea ultimei teze a articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție că această dispoziție înțelege să prezerve, în beneficiul profesorilor numiți sau detașați la școlile europene, ansamblul drepturilor referitoare la evoluția carierei astfel cum sunt prevăzute de reglementările naționale respective, independent de forma pe care o iau aceste drepturi. Astfel, în funcție de conținutul drepturilor recunoscute prin aceste reglementări, acestea pot îmbrăca forma unui drept automat la promovare sau doar a unui drept de a participa la proceduri care permit avansarea în carieră. Cu toate acestea, aceste drepturi nu pot avea o întindere mai redusă decât cele de care ar fi beneficiat acei profesori dacă ar fi rămas la post în instituția școlară din statul membru de origine al acestora.

56 Rezultă din ansamblul considerațiilor care precedă că articolul 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție trebuie interpretat în sensul că obligă statele membre părți la această convenție să vegheze ca profesorii detașați sau numiți la școlile europene să se bucure, pe durata detașării sau a numirii lor, de aceleași drepturi de avansare în carieră și de pensionare precum cele aplicabile omologilor lor naționali în temeiul reglementării din statul membru de origine al acestora.

Cu privire la aplicarea făcută de Regatul Unit articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză și articolului 25 punctul 1 din convenție

Argumentele părților

57 Comisia apreciază că faptul că contractul de muncă încheiat obligatoriu de profesorii englezi și galezi cu Ministerul Învățământului în vederea detașării lor la școlile europene îngheață salariul acestor profesori la treapta existentă pentru toată perioada detașării, împiedicându-i să candideze pentru una dintre grilele de salarizare superioare sau să beneficieze de „teaching and learning responsibility payments” prevăzute de STPCD, este incompatibil cu articolul 12 punctul 4 litera (a) și cu articolul 25 punctul 1 din convenție.

58 În primul rând, candidații potențiali ar fi defavorizați de imposibilitatea, pe durata detașării lor, de a participa la evaluarea care le-ar permite să acceadă la „post-threshold pay scale”. Pentru acest motiv, atunci când se întorc în Regatul Unit după detașare, nu ar putea candida decât pentru un post corespunzător grilei de salarizare de bază, ceea ce ar limita registrul de posturi accesibile.

59 În al doilea rând, faptul de a nu putea pretinde niciun spor sau promovare pe perioada unei detașări de nouă ani ar reduce considerabil salariul luat în considerare pentru calculul drepturilor de pensionare și, prin urmare, cuantumul viitoarei pensii pentru limită de vârstă.

60 Comisia susține, în plus, că excluderea menționată determină o pierdere financiară considerabilă pentru bugetul Uniunii, acesta trebuind să suporte o diferență mai mare între salariul național mai redus și salariul armonizat în temeiul Statutului personalului detașat.

61 Ea apreciază, pe baza unui calcul aproximativ, că bugetul Uniunii a trebuit să suporte în 2008 un cost suplimentar de aproximativ 720 000 de euro doar pentru 194 de profesori englezi și galezi detașați. Acest cost ar rezulta din diferența mai ridicată care a trebuit plătită în temeiul articolului 49 alineatul (2) litera (b) din Statutul personalului detașat și, în consecință, în temeiul articolului 25 punctul 2 din convenție. Pe baza acestui calcul, s-ar putea considera în mod rezonabil că imposibilitatea profesorilor englezi și galezi detașați de a avea acces la „post-threshold pay scale” determină în sine un cost suplimentar anual pentru bugetul Uniunii cuprins între 500 000 de euro și 1 000 000 de euro.

62 Comisia subliniază că nu pretinde că profesorii englezi și galezi detașați ar trebui în mod automat să aibă acces la grilele de salarizare superioare prevăzute pentru „post-threshold teacher”, „advanced teacher” și „excellent teacher” și să avanseze în același mod în cadrul acestora sau să beneficieze de „teaching and learning responsibility payments”. Se limitează să solicite ca profesorii să beneficieze de o creștere salarială în aceleași condiții ca orice alt profesor angajat în Regatul Unit și, așadar, printre altele, să poată participa la procedurile de evaluare prevăzute pentru accesul la aceste grile.

63 Potrivit Comisiei, o analiză detaliată a diferitelor norme profesionale și sarcini care se aplică acestor grile și acestor sporuri lasă să transpară faptul că profesorii detașați la școlile europene îndeplinesc frecvent sarcini care ar fi, în principiu, susceptibile să le permită accesul la grilele menționate sau să beneficieze de primele respective.

64 Comisia apreciază că Regatul Unit nu poate invoca pretinse dificultăți tehnice pentru a justifica nerespectarea obligațiilor care decurg din convenție. În plus, ea contestă faptul că asemenea dificultăți există într-adevăr sau că acestea nu ar putea fi rezolvate prin intermediul unui efort proporțional cu interesele în cauză.

65 În ceea ce privește, în primul rând, organizarea evaluărilor profesorilor detașați, ea observă, mai întâi, că evaluarea în vederea accesului la „post-threshold pay scale” este efectuată de către conducătorii școlilor locale și că nu există la prima vedere niciun motiv care ar împiedica încredințarea acestei misiuni directorului școlii europene. Apoi, ar putea fi avute în vedere și alte opțiuni. Astfel, Regatul Unit ar putea trimite inspectori, care ar controla evaluarea efectuată de către directorii școlilor europene, sau evaluatori externi, care ar efectua ei înșiși evaluarea, sau chiar ar putea opta pentru o combinare a acestor formule. În sfârșit, nimic nu ar împiedica evaluatorii agenției naționale care efectuează evaluările candidaților naționali la posturile „advanced skills teachers” și „excellent teachers” să se deplaseze în școlile europene, dat fiind că ar proceda deja la evaluări în școli ale Ministerului Apărării în Germania și în alte țări din afara Regatului Unit.

66 În ceea ce privește, în al doilea rând, argumentul Regatului Unit întemeiat pe împrejurarea că accesul la grile de salarizare superioare este subordonat creării de posturi, Comisia afirmă că nu este cazul pentru accesul la „post-threshold pay scale”, a cărei introducere ar constitui, în esență, o mărire de salarii generală deghizată. În ceea ce privește accesul la alte grile de salarizare superioare, ar fi vorba de

crearea unui post în sens bugetar. Or, nimic nu ar împiedica Regatul Unit să acorde Ministerului Învățământului un număr adecvat de posturi de „advanced skills teachers” și de „excellent teachers” pentru profesorii detașați.

67 Regatul Unit respinge argumentul că politica sa în privința profesorilor detașați ar fi contrară articolului 12 punctul 4 litera (a) și articolului 25 din convenție.

68 Regatul Unit apreciază că acțiunea Comisiei se întemeiază pe o greșită interpretare a statutului profesional al profesorilor detașați și a naturii elementelor de salarizare suplimentare prevăzute de STPCD. În această privință, acest stat membru subliniază printre altele că profesorii englezi și galezi detașați nu au fost în mod necesar angajați în prealabil la o școală națională subvenționată și sunt, în consecință, susceptibili de a nu fi ținut de STPCD anterior detașării lor. STPCD nu ar constitui, așadar, „reglementarea din țara lor de origine”, în sensul articolului 12 din convenție.

69 În plus, profesorii englezi și galezi detașați ar fi părăsit în mod deliberat locul de muncă anterior pentru a prelua un nou post într-o școală europeană pe baza unui nou contract de muncă încheiat cu Ministerul Învățământului. Contractul respectiv ar preciza tocmai că un profesor detașat nu poate solicita să beneficieze de grilele de salarizare superioare și de primele adiționale prevăzute de STPCD. Profesorii în cauză ar fi ales astfel în mod voluntar să accepte un loc de muncă căruia nu i se aplică STPCD.

70 În rest, Regatul Unit arată că elementele de remunerare suplimentară prevăzute de STPCD nu sunt „garantate” de reglementarea națională și nu constituie „drepturi” la o promovare, în sensul articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție. Astfel, aceste elemente nu ar fi în mod automat conferite în temeiul vechimii, ci ar trebui solicitate și ar fi acordate potrivit anumitor criterii. În plus, „teaching and learning responsibility payments” și regimurile de „advanced skills teachers” și de „excellent teachers” nu ar fi accesibile decât în măsura în care o școală decide să creeze posturi în această privință. Pe de altă parte, elementele de salarizare suplimentare nu ar constitui o „promovare” în sensul articolului menționat, dat fiind faptul că profesorii cărora le este acordată o asemenea remunerare și-ar păstra poziția de „profesor” și nu ar avea acces la o poziție de un rang superior.

71 Regatul Unit apreciază că dacă profesorii detașați ar trebui să aibă dreptul la elemente de remunerare suplimentare fără a fi ținuți să aibă responsabilitățile care le însoțesc, aceasta ar crea o discriminare față de profesorii naționali. Regatul Unit contestă în special faptul că profesorii detașați îndeplinesc criteriile care permit obținerea elementelor de remunerare suplimentare. Astfel, nu ar exista o echivalență reală între situația profesorilor europeni și cea a profesorilor din școlile subvenționate din Regatul Unit.

72 O asemenea discriminare ar rezulta și din faptul că controlul competenței profesionale a profesorilor din școlile europene nu ar fi la fel de precis și de riguros ca mecanismul de control prevăzut la nivel național. Soluția sugerată de Comisie, respectiv ca acel control să fie efectuat de inspectori trimiși de Regatul Unit în școlile europene, nu ar fi suficientă pentru a asigura o echivalență în această privință.

73 În sfârșit, în ceea ce privește articolul 25 din convenție, Regatul Unit susține că, presupunând chiar că interpretarea sa a articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din această convenție s-ar dovedi incorectă, totuși nu ar rezulta din aceasta o pierdere pentru bugetul Uniunii. Desigur, ar fi posibil ca unii dintre profesorii englezi și galezi detașați sau numiți la școlile europene să dobândească dreptul de a beneficia de o remunerare suplimentară în viitor, dacă depun o cerere corespunzătoare și aceasta este acceptată. Totuși, în măsura în care conferirea acestui drept ar depinde de o evaluare individuală a fiecărui profesor, niciunul dintre profesorii respectivi nu ar putea să pretindă aceasta actualmente. În consecință, Regatul Unit și-ar fi îndeplinit, până în prezent, obligația de a plăti cuantumul integral al remunerației la care au dreptul acești profesori.

Aprecierea Curții

74 Comisia reproșează, în esență, Regatului Unit că nu a vegheat ca profesorii numiți sau detașați de Anglia și de Țara Galilor 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 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție și, în consecință, că nici nu a menținut remunerațiile plătite profesorilor respectivi, cu nerespectarea articolului 25 punctul 1 din aceeași convenție.

75 Pentru a aprecia temeinicia acestui motiv, se impune, mai întâi, să se stabilească dacă STPCD constituie, pentru acești profesori, reglementarea din țara lor de origine în sensul articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din această convenție.

76 În această privință, trebuie constatat că, deși statele membre părți la convenție rămân, după cum amintește al treilea considerent al convenției, pe deplin responsabile pentru organizarea sistemului educațional propriu, ele nu pot totuși invoca particularitățile acestui sistem pentru a se sustrage obligațiilor care decurg din această convenție și pentru a priva profesorii pe care îi numesc sau îi detașează la școlile europene de protecția prevăzută de articolul 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție.

77 Or, aceasta ar fi tocmai consecința argumentației susținute de Regatul Unit potrivit căreia STPCD nu constituie reglementarea din țara lor de origine în sensul dispoziției menționate pentru profesorii englezi și galezi. Astfel, potrivit acestei argumentații, pur și simplu nu ar exista, din perspectiva particularităților sistemului educațional al acestui stat membru, o reglementare din țara de origine.

78 În plus, este necesar a sublinia că STPCD este obligatorie pentru toate școlile subvenționate în Anglia și în Țara Galilor și că majoritatea profesorilor angajați în această zonă sunt într-adevăr salariați ai unei asemenea școli, precum și împrejurarea că, chiar printre școlile nesubvenționate, o bună parte a acestora din urmă aplică integral sau parțial STPCD. Comisia a declarat în această privință, fără a fi contrazisă sub acest aspect de Regatul Unit, că școlile nesubvenționate care nu aplică STPCD decât parțial utilizează de fapt condițiile prevăzute de acesta drept minim adăugând avantaje suplimentare și că în realitate STPCD se aplică la 90 % din ansamblul profesorilor angajați în acest stat membru.

79 În plus, contractul de muncă tip pe care profesorii numiți sau detașați de Anglia și de Țara Galilor la școlile europene îl semnează cu Ministerul Învățământului în vederea acestei numiri sau a acestei detașări prevede că salariile naționale plătite lunar acestor profesori sunt fixate în conformitate cu grilele de salarizare prevăzute de STPCD și că creșterile salariale anuale negociate la nivel național, aplicabile în temeiul STPCD, vor fi plătite. Astfel, este cert că chiar pentru respectivii profesori condițiile de muncă sunt parțial reglementate prin STPCD și că, prin urmare, contractul menționat exclude aplicarea acestuia doar în mod selectiv, printre altele în ceea ce privește beneficierea de o grilă de salarizare superioară și de un spor suplimentar.

80 Se impune a constata că, în aceste condiții, STPCD constituie pentru profesorii englezi și galezi reglementarea din țara lor de origine în sensul articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție.

81 În ceea ce privește argumentul Regatului Unit potrivit căruia nu poate fi obligat să acorde drepturile la promovare prevăzute de STPCD tuturor profesorilor pe care îi numește sau pe care îi detașează la școlile europene, dat fiind faptul că doar o parte dintre ei au fost angajați anterior numirii sau detașării lor, în cadrul unei școli subvenționate în Anglia sau în Țara Galilor, se impune a sublinia că Comisia nu pretinde, în cadrul prezentei acțiuni, ca drepturile respective prevăzute de STPCD să fie aplicate ansamblului profesorilor numiți sau detașați de acest stat membru, ci doar celor care provin din Anglia și din Țara Galilor. În consecință, împrejurarea că STPCD nu se aplică printre altele profesorilor angajați în Scoția este fără incidență pentru această acțiune.

82 În rest, în măsura în care nu numai școlile subvenționate în Anglia sau în Țara Galilor, ci și o mare parte a școlilor nesubvenționate aplică, în tot sau în parte, STPCD, se poate prezuma că, dintre profesorii englezi și galezi numiți sau detașați la școlile europene, majoritatea acestora au beneficiat de condițiile prevăzute de STPCD anterior numirii sau detașării lor. Or, chiar dacă s-ar constata că o parte a acestor profesori nu au fost supuși STPCD din cauza faptului că acești profesori au fost anterior angajați fie de o școală nesubvenționată care nu aplică în mod facultativ STPCD, fie de o altă școală, această împrejurare nu poate, în orice caz, justifica faptul că Regatul Unit exclude, în temeiul contractului tip pe care profesorii trebuie să îl semneze în vederea numirii sau a detașării lor la școlile europene, aplicarea anumitor beneficii prevăzute de STPCD pentru ansamblul profesorilor englezi și galezi.

83 Pe de altă parte, contrar celor susținute de Regatul Unit, această excludere nu este justificată de simplul fapt că profesorii respectivi subscriu la acest contract în mod absolut voluntar și în deplină cunoștință de cauză. Astfel, deși este, desigur, adevărat că acești profesori nu sunt nicidecum constrânși să solicite să fie numiți sau detașați la o școală europeană și sunt în măsură să cunoască condițiile noului contract de muncă, nu este mai puțin adevărat că profesorii respectivi nu au altă opțiune decât să accepte să semneze contractul în cauză, ale cărui condiții le sunt impuse de Ministerul Învățământului. Nu se poate susține în mod valabil că, în asemenea împrejurări, profesorii au renunțat în mod deliberat la beneficiile amintite, prevăzute de STPCD, și la dreptul care le este acordat de această dispoziție din convenție, fără a lipsi articolul 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție de efect util.

84 În ceea ce privește, apoi, aspectul dacă accesul la grile de salarizare mai avantajoase, precum „post-threshold pay scale” și grilele care se aplică „excellent teachers” și „advanced skills teachers”, precum și accesul la alte plăți suplimentare, cum ar fi „teaching and learning responsibility payments”, prevăzute de STPCD, constituie drepturi de promovare în sensul dispoziției menționate, se impune a aminti că s-a constatat deja la punctele 54 și 55 din prezenta hotărâre că constituie de asemenea astfel de drepturi cele care antrenează aplicarea unei remunerări mai avantajoase, fără ca acest avantaj să fie legat de acordarea unui titlu diferit profesorului, precum și cele care nu sunt conferite în mod automat în funcție de vechime, dar care necesită participarea la proceduri și îndeplinirea anumitor criterii.

85 Rezultă că trebuie înlăturate argumentele Regatului Unit întemeiate pe faptul că profesorii cărora li se aplică aceste grile și aceste plăți își păstrează poziția și au trebuit să se supună unor asemenea proceduri. În plus, Comisia susține nu că profesorii numiți sau detașați de Anglia și Țara Galilor ar trebui în mod automat să beneficieze de grilele și de plățile amintite, ci că trebuie să aibă acces la aceleași condiții precum cele care se aplică profesorilor englezi și galezi supuși STPCD.

86 Deși Regatul Unit arată că profesorii numiți sau detașați nu pot, în principiu, să îndeplinească normele profesionale pe baza cărora se acordă accesul la aceste grile de salarizare, precum și responsabilitățile suplimentare legate de aplicarea unora dintre aceste grile și a unora dintre aceste plăți, este necesar a sublinia că Comisia a procedat la o analiză detaliată a acestor criterii și a acestor responsabilități explicând într-un mod plauzibil că un mare număr dintre profesori îndeplinesc aceste norme și exercită responsabilități echivalente în cadrul școlilor europene.

87 Această analiză și aceste explicații nu sunt puse în discuție de argumentele punctuale avansate de Regatul Unit, potrivit cărora, în esență, nu ar exista o echivalență reală între situația profesorilor europeni și cea a omologilor lor naționali. Astfel, o asemenea afirmație este contrazisă de articolul 10 din Statutul personalului detașat, care impune ca profesorii numiți sau detașați să dețină titlurile și să îndeplinească condițiile necesare pentru a ocupa funcții echivalente în țara lor de origine. În plus, în măsura în care argumentele menționate ale Regatului Unit se întemeiază pe concepția potrivit căreia aceste norme și aceste responsabilități nu ar putea, prin definiție, să fie îndeplinite de profesorii respectivi ținând cont de faptul că aceste școli europene nu funcționează identic cu școlile subvenționate în Anglia și în Țara Galilor, ele nu respectă statutul particular și caracterul *sui generis* al școlilor europene.

88 Spre deosebire de ceea ce susține Regatul Unit, nici accesul profesorilor numiți sau detașați de Anglia și Țara Galilor la școlile europene la grilele de salarizare și la plățile suplimentare menționate nu ar antrena o discriminare în detrimentul omologilor lor naționali pentru motivul că ar fi imposibil să se asigure controale ale competenței profesionale a acestor profesori la fel de precise și de riguroase precum cele efectuate la nivel național. Astfel, după cum a subliniat avocatul general la punctele 87-90 din concluzii, acest argument este lipsit de fundament în măsura în care există soluții absolut viabile pentru asigurarea unor asemenea controale. De altfel, Regatul Unit nu a dezvoltat motivele pentru care apreciază că diferitele opțiuni propuse în această privință de Comisie nu ar permite obținerea unui rezultat satisfăcător, ci s-a mărginit să afirme că nu ar fi suficient să trimită inspectori naționali în școlile europene.

89 Regatul Unit invocă și faptul că numeroși profesori din școlile subvenționate din Anglia și din Țara Galilor nu beneficiază de grilele de salarizare prevăzute pentru „excellent teachers” și „advanced skills teachers” sau de „teaching and learning responsibility payments” din cauza faptului că în școlile lor nu a fost creat niciunul sau au fost create foarte puține posturi care dau dreptul la aceste grile și la aceste plăți. Totuși, această împrejurare nu justifică excluderea ansamblului profesorilor englezi și galezi numiți sau detașați la școlile europene de la beneficiul acestor grile și al acestor plăți.

90 În plus, în răspuns la solicitarea Comisiei de a afecta școlilor europene un număr de asemenea posturi proporțional cu cel existent în Anglia și în Țara Galilor, Regatul Unit nu a contestat că o asemenea afectare era într-adevăr posibilă, dar a declarat că numărul de posturi destinate școlilor europene ar fi în acest caz foarte scăzut și chiar inexistent și că ar fi, în aceste condiții, dificil să se determine școlile europene care ar trebuie să beneficieze efectiv de aceste posturi. Or, asemenea dificultăți practice în distribuirea posturilor care dau dreptul la grilele și la plățile amintite nu pot justifica refuzul total de afectare a unor asemenea posturi școlilor europene. Este, pe de altă parte, cert că, în temeiul articolului 12 punctul 4 litera (a) penultima teză din convenție, Regatul Unit ar putea beneficia de asistența Consiliului superior pentru rezolvarea acestor dificultăți în vederea, printre altele, a identificării în cadrul școlilor europene a posturilor pentru „excellent teachers” și „advanced skills teachers”.

91 Rezultă din ceea ce precedă că accesul la grile de salarizare mai avantajoase, precum „post-threshold pay scale”, ca și grilele care se aplică „excellent teachers” și „advanced skills teachers” și accesul la alte plăți suplimentare, precum „teaching and learning responsibility payments”, prevăzute de STPCD, constituie un drept la promovare în sensul articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție, la respectarea căruia Regatul Unit trebuie să vegheze în beneficiul profesorilor numiți sau detașați de Anglia și Țara Galilor la școlile europene. Pe de altă parte, dat fiind faptul că accesul la aceste grile și accesul la aceste plăți au o influență directă asupra cuantumului pensiei pentru limită de vârstă pe care o vor putea pretinde acești profesori, ele reprezintă și un drept la pensionare garantat prin reglementările din țara lor de origine, în sensul acestei dispoziții.

92 În sfârșit, în ceea ce privește aspectul dacă Regatul Unit aplică în mod corect articolul 25 punctul 1 din convenție, este necesar a aminti că această dispoziție obligă statele membre să contribuie la bugetul școlilor europene prin intermediul păstrării remunerațiilor plătite profesorilor pe care îi detașează sau îi numesc la aceste școli. Potrivit punctului 2 al aceluiași articol coroborat cu articolul 49 din Statutul personalului detașat, Uniunea contribuie la bugetul menționat prin plata sumei suplimentare europene. În această privință, Comisia, fără a fi contrazisă cu privire la acest aspect de Regatul Unit, a avansat cifre care demonstrează într-un mod plauzibil că înghețarea remunerațiilor profesorilor englezi și galezi numiți sau detașați la școlile europene a avut drept corolar faptul că Uniunea a trebuit să plătească o sumă suplimentară europeană mai ridicată acestor profesori, ceea ce a antrenat creșterea contribuției anuale a Uniunii la bugetul școlilor menționate.

93 Această constatare nu este pusă în discuție de argumentul Regatului Unit care susține că accesul la grilele de salarizare superioare și la plățile suplimentare depinde de o evaluare individuală a fiecărui profesor, care nu a fost încă efectuată pentru profesorii englezi și galezi numiți sau detașați la școlile

europene. Astfel, acest argument ignoră în mod vădit faptul că, pe de o parte, asemenea evaluări nu au avut încă loc tocmai din cauza excluderii sistematice a acestor profesori de la grilele și de la plățile amintite și că, pe de altă parte, poate fi în mod rezonabil prezumat că, în absența unei asemenea excluderi, unii dintre acești profesori ar fi avut deja într-adevăr acces la aceste grile și la aceste plăți.

94 Rezultă că, în măsura în care corecta interpretare și corecta aplicare a articolului 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din convenție de către Regatul Unit ar fi condus la o contribuție mai ridicată a acestui stat membru la bugetul școlilor europene, există o legătură, cel puțin indirectă, între încălcarea articolului 12 punctul 4 litera (a) din convenție și obligația care revine statelor membre în temeiul articolului 25 punctul 1 din convenție, legătură care, de altfel, nu a fost contestată de Regatul Unit. În consecință, împiedicându-i pe profesorii respectivi să candideze pentru una dintre grilele de salarizare superioare sau să beneficieze de „teaching and learning responsibility payments”, Regatul Unit a încălcat și articolul 25 punctul 1 din convenție.

95 În lumina ansamblului acestor considerații, se impune a constata că, prin excluderea profesorilor englezi și galezi numiți sau detașați la școlile europene, pe perioada numirii sau a detașării, de la accesul la grile de salarizare mai avantajoase, în special cele cunoscute sub denumirile „threshold pay”, „excellent teacher system” sau „advanced skills teachers”, și de la accesul la alte plăți suplimentare, precum „teaching and learning responsibility payments”, prevăzute de STPCD, Regatul Unit a făcut o aplicare incorectă a articolului 12 punctul 4 litera (a) și a articolului 25 punctul 1 din convenție.

Cu privire la cheltuielile de judecată

96 Potrivit articolului 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât Comisia a solicitat obligarea Regatului Unit la plata cheltuielilor de judecată, iar Regatul Unit a căzut în pretenții, se impune obligarea acestuia la plata cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară și hotărăște:

1) Articolul 12 punctul 4 litera (a) ultima teză din Convenția privind definirea statutului școlilor europene din 21 iunie 1994 trebuie interpretat în sensul că obligă statele membre părți la această convenție să vegheze ca profesorii detașați sau numiți la școlile europene să se bucure, pe durata detașării sau a numirii lor, de aceleași drepturi de avansare în carieră și de pensionare precum cele aplicabile omologilor lor naționali în temeiul reglementării din statul membru de origine al acestora.

2) Prin excluderea profesorilor englezi și galezi numiți sau detașați la școlile europene, pe perioada numirii sau a detașării, de la accesul la grile de salarizare mai avantajoase, în special cele cunoscute sub denumirile „threshold pay”, „excellent teacher system” sau „advanced skills teachers”, și de la accesul la alte plăți suplimentare, precum „teaching and learning responsibility payments”, prevăzute de „School Teachers Pay and Conditions Document”, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a făcut o aplicare incorectă a articolului 12 punctul 4 litera (a) și a articolului 25 punctul 1 din această convenție.

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

Semnături