

Expédition

Numéro du répertoire
2024/14
Date du prononcé
2 janvier 2024
Numéro du rôle
2021/AB/503
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 20 avril 2021 20/3355/A

Délivrée à *Liège*
Huysman de justice
POUR: L'ECOLE EUROPEENNE DE
BRUXELLES
le 12/02/2024
€
JGR - out. 280,8° C-J.

Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003647073-0001-0019-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

1. L'ECOLE EUROPEENNE DE BRUXELLES, BCE 0244.929.057, dont le siège est établi à 1180 Bruxelles, Avenue du Vert Chasseur, 46 ;
2. LES ECOLES EUROPEENNES, dont le siège est établi à 1040 Bruxelles, rue de la Science, 23 ;

Appelantes,

représentées par Maître Muriel Gillet, avocate à Bruxelles.

contre

Monsieur S -M **S**, domicilié à :

Intimé,

représenté par madame Laurie POIVRE, déléguée syndicale, porteuse de procuration.

★

★ ★

I. Indications de procédure

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 20 avril 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 28 juin 2021, au greffe de la cour ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 1^{er} septembre 2021 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.



3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 3 octobre 2023. Les débats ont été clos. La cause a été communiquée au ministère public.

Monsieur Henri FUNCK, avocat général, a déposé un avis écrit le 30 octobre 2023. Les parties y ont répliqué par écrit dans les délais impartis, soit au plus tard pour le 15 novembre 2023.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

II. Cadre et antécédents

4. Les éléments utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- Les écoles européennes ont été créées par :
 - La Convention du 12 avril 1957 portant statut de l'école européenne¹, approuvée par une loi belge du 28 février 1959 ;
 - Le Protocole concernant la création d'écoles européennes², approuvé par une loi belge du 8 novembre 1975.

Ces textes ont été remplacés par la Convention du 21 juin 1994 portant statut des écoles européennes³, approuvée par une loi belge du 14 mai 2002. Il s'agit du texte applicable au litige.

Les écoles européennes sont des organisations internationales.⁴

Il existe quatre organes communs à toutes les écoles européennes, institués par la Convention du 21 juin 1994 portant statut des écoles européennes, à savoir :

- Le conseil supérieur (composé de représentants de chaque Etat membre), lequel a les pouvoirs les plus étendus en matière administrative, budgétaire et pédagogique ;
- Le secrétaire général ;
- Les conseils d'inspection ;
- La chambre de recours (composée de six membres)⁵

¹ Convention signée à Luxembourg le 12 avril 1957 (*Recueil des traités des Nations Unies*, vol. 443, p. 129).

² Protocole établi par référence au statut de l'école européenne, signé à Luxembourg le 13 avril 1962 (*Recueil des traités des Nations Unies*, vol. 752, p. 267)

³ Convention conclue à Luxembourg le 21 juin 1994 (JO L 212, p. 3)

⁴ C.J.U.E. 14 juin 2011, C – 196/09

⁵ Dont la compétence est examinée ci-après.



- Le statut des chargés de cours est établi par le conseil supérieur⁶.
- L'école européenne de Bruxelles I (Uccle) a occupé Monsieur S S-M :
 - D'une part en qualité de surveillant, en vertu de contrats de travail à durée déterminée successifs, à partir du 1^{er} octobre 2010 ;
 - D'autre part, en qualité de chargé de cours (professeur de sport), en vertu de contrats à durée déterminée successifs, à dater du 6 mars 2019.
- Le 4 décembre 2019, l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) a licencié Monsieur S S-M avec effet immédiat. La lettre de rupture est ainsi motivée:

« (...) je vous confirme mon intention de mettre fin immédiatement à vos contrats de travail de chargé de cours et de surveillant dans notre établissement. En effet, vous vous êtes absenté à plusieurs reprises sans prévenir votre hiérarchie alors que vous étiez en charge de surveillance de mineurs. En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à 1 semaine pour la partie surveillance et 4 semaines pour la partie chargé de cours ».
- Monsieur S S-M a introduit un recours administratif le 3 décembre 2019 auprès du secrétaire général des écoles européennes⁷, lequel a été déclaré non fondé, par une décision du secrétaire général du 30 avril 2020.
- Monsieur S S-M a ensuite introduit deux recours :
 - L'un, devant la chambre de recours des écoles européennes, le 23 juillet 2020 ;
 - L'autre, devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par une citation du 10 août 2020.

Il demandait, dans l'une et l'autre procédure, de condamner l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) à lui payer :

- Pour ce qui concernait la résiliation de son contrat de travail de surveillant, une indemnité complémentaire de préavis ;

⁶ Article 12 al.1.1 de la Convention du 21 juin 1994 portant statut des Ecoles Européennes.

⁷ En application de l'article 50 du Statut des chargés de cours.



- Pour ce qui concernait la résiliation tant de son contrat de chargé de cours que de surveillant, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.
- La chambre de recours a décidé, par un arrêt du 4 décembre 2020, de ne pas joindre les causes en ce qu'elles étaient relatives à la rupture du contrat de surveillant d'une part, et de chargé de cours, d'autre part, estimant qu'elles « trouvent leur fondement respectif dans des règles juridiques nettement distinctes et de nature différente », et a rejeté la demande de Monsieur S. S. M. en ce qu'elle portait sur la résiliation du contrat de chargé de cours, estimant que la résiliation du contrat de chargé de cours, moyennant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4 semaines de rémunération, est conforme à l'article 16.1 du statut des chargés de cours et à l'article 7 alinéa 2 du contrat, aucune disposition du statut n'exigeant que les parties justifient les motifs de la rupture.

La chambre de recours précisait pour le surplus que sa décision était prise sans préjudice du bien-fondé des motifs de la décision de résiliation en ce qu'elle portait sur le contrat de surveillant, contentieux qui échappait à sa compétence.

- Par le jugement déféré, prononcé le 20 avril 2021, le tribunal :

« Statuant contradictoirement,

Reconnaît son pouvoir de juridiction concernant toutes les demandes de Monsieur S. M., en ce compris ses demandes en lien avec son contrat de chargé de cours, en ce qu'elles tendent à la condamnation de l'Ecole Européenne à Uccle à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;

Sursoit à statu(er) pour le surplus, en ce que compris quant à la recevabilité de l'intervention volontaire des Ecoles Européennes ;

Invite les parties à mettre la cause en état selon le calendrier suivant (...) »

III. Les demandes en appel

5. L'école européenne de Bruxelles I (Uccle) demande à la cour de réformer le jugement, de se déclarer sans juridiction concernant les demandes de Monsieur S. S. M. fondées sur la résiliation du contrat de chargé de cours, et de le débouter de ses demandes fondées sur la résiliation du contrat de travail de surveillant.



L'école européenne de Bruxelles I (Uccle) demande à la cour de condamner Monsieur S S VI aux dépens des deux instances, liquidées à 6.022 € (soit 3.000 € à titre d'indemnité de procédure, par instance, et 22 € de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

6. Monsieur S S VI demande à la cour de dire l'appel principal non fondé, et de confirmer le jugement en ce qu'il reconnaît son pouvoir de juridiction pour statuer sur les demandes, tant en ce qu'elles portent sur la rupture du contrat de chargé de cours, que de celui de surveillant.

Il demande à la cour de condamner l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) à lui payer :

- Pour la rupture du contrat relatif à la fonction de surveillance :
 - o Un montant de 13.697,99 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o Un montant de 7.762, 20 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou à titre subsidiaire, 12.762, 20 € nets à titre de dommages et intérêts « lu à l'aune de la CCT 109 ».
- Pour la rupture du contrat de travail relatif à la fonction de chargé de cours :
 - o Un montant de 5.861, 09 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Pour la rupture des deux contrats :
 - o Un montant de 5.000 € nets (évalués *ex aequo et bono*) à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, ou, à titre subsidiaire, un montant de 18.623, 22 € à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier « lu à l'aune de la CCT 109 ».

IV. La décision de la cour

III.A. La recevabilité de l'appel

7. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.
8. Une décision statuant sur la question du pouvoir de juridiction du juge belge pour connaître d'un litige ne constitue pas une décision sur la compétence du juge au sens de l'article 1050, alinéa 2 du Code judiciaire et est donc susceptible d'un appel immédiat.



9. Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

Quant à la recevabilité de l'intervention volontaire des écoles européennes

10. La recevabilité de l'intervention volontaire des écoles européennes n'est pas contestée.

Pour autant que de besoin, la cour relève que cette intervention a pu valablement être faite par conclusions, aucune condition de forme ne distinguant la requête dont question à l'article 813 al.1^{er} du Code judiciaire⁸, [REDACTED]

Les écoles européennes justifient d'un intérêt, étant, à tout le moins, celui de voir reconnaître que le juge national est sans juridiction pour connaître des demandes en ce qu'elles sont fondées sur le contrat de chargé de cours.

Quant au pouvoir de juridiction du juge belge

11. Aucune contestation n'existe entre les parties quant au pouvoir de juridiction du juge belge, ni quant à l'application du droit belge, concernant les demandes de Monsieur S SI VI en ce qu'elles sont fondées sur son contrat de travail de surveillant.

12. L'école européenne de Bruxelles I (Uccle) et les écoles européennes soutiennent, par contre, que le juge belge est sans juridiction pour connaître des demandes de Monsieur S S M en ce qu'elles sont fondées sur son contrat de chargé de cours, ces demandes ayant d'ailleurs été définitivement tranchées par la chambre de recours.

13. La cour estime être sans juridiction pour connaître des demandes de Monsieur S S MI en ce qu'elles sont fondées sur son contrat de chargé de cours, et ce, pour les motifs exposés ci-après.

⁸ Selon cette disposition : « l'intervention volontaire est formée par requête, qui contient, à peine de nullité, les moyens et conclusions ».



14. La compétence dévolue au conseil supérieur par l'article 12, 1) de la Convention portant statut des écoles européennes⁹ l'autorise à arrêter le régime des chargés de cours. Ce régime s'applique par priorité sur le droit belge, puisqu'il émane d'une autorité créée par un traité international, dans sa sphère de compétences : ce texte constitue une norme supérieure, en vertu de la primauté du droit international sur le droit interne.

L'article 27 §2 de la Convention du 21 juin 1994 portant statut des Ecoles Européennes prévoit que :

« La chambre de recours a compétence exclusive de première et de dernière instance pour statuer, après épuisement de la voie administrative, sur tout litige relatif à l'application de la présente convention aux personnes qui y sont visées, à l'exclusion du personnel administratif et de service, et portant sur la légalité d'un acte faisant grief fondé sur la convention ou sur des règles arrêtées en application de celle-ci, pris à leur égard par le conseil supérieur ou le conseil d'administration d'une école dans l'exercice des attributions qui leur sont conférées par la présente convention.

Lorsqu'un tel litige présente un caractère pécuniaire, la chambre de recours a une compétence de pleine juridiction.

Les conditions et les modalités d'application relatives à ces procédures sont déterminées, selon le cas, par le statut du personnel enseignant ou par le régime applicable aux chargés de cours ou par le règlement général des écoles ».

D'autre part, l'article 51 §1 du Statut des chargés de cours auprès des Ecoles Européennes prévoit que la chambre de recours a une :

« compétence exclusive de première et de dernière instance pour statuer sur tout litige entre l'École et les chargés de cours portant sur la légalité d'un acte exécutant le présent statut leur faisant grief »¹⁰.

Ce recours « contentieux » est ouvert après une décision administrative de rejet (explicite ou implicite) du secrétaire général.¹¹

Or, un acte de licenciement est un acte faisant grief au chargé de cours – puisqu'il affecte sa situation juridique individuelle - fondé sur la convention ou sur des règles arrêtées en application de celle-ci, dont le statut des chargés de cours.

Le caractère éventuellement « abusif » ou « manifestement déraisonnable » d'un tel acte de licenciement n'en fait pas un « autre acte », qui ne serait pas visé par la notion d' « acte faisant grief » au chargé de cours.

⁹ Selon cette disposition : « En matière administrative, le conseil supérieur: 1) établit les statuts du secrétaire général, des directeurs, du personnel enseignant et, conformément à l'article 9 paragraphe 1 point a), du personnel administratif et de service ».

¹⁰ Le point 8 de cette disposition prévoit cependant que « les litiges en matière de responsabilité civile ou pénale des chargés de cours ou les litiges opposant les chargés de cours aux organismes de sécurité sociale nationale ou à l'administration fiscale relèvent de la compétence des cours et tribunaux du pays siège »

¹¹ Cfr article 50 du Statut des chargés de cours.



La circonstance que ni la convention du 21 juin 1994 portant statut des écoles européennes, ni le statut des chargés de cours auprès des écoles européennes ne prévoit d'indemnisation d'un licenciement qui présenterait de telles caractéristiques ne permet pas de considérer que le juge belge aurait nécessairement, pour ces questions (propres au droit belge), un pouvoir de juridiction, à défaut d'indication d'une telle compétence résiduaire qui serait dévolue au juge national. En effet, en application de l'article 3§2 du statut des chargés de cours¹², la cour relève que ledit statut ne prévoit aucune référence à l'application du droit belge à de telles hypothèses ; d'autre part, le licenciement n'entre pas dans la notion de « conditions de conclusion et d'exécution des contrats », puisqu'un tel acte se borne à y mettre fin.

Les demandes de Monsieur S | S M se fondent donc sur une prétendue illégalité d'un acte exécutant le statut, lui faisant grief – à savoir un licenciement en tant que chargé de cours, qui serait abusif ou manifestement déraisonnable. Il n'y a dès lors pas lieu à application de l'article 27§7 de la Convention du 21 juin 1994 portant statut des Ecoles Européennes¹³.

15. La chambre de recours est une juridiction, au sens de l'article 267 TFUE compte tenu de divers éléments dont « l'origine légale de l'organisme, sa permanence, le caractère obligatoire de sa juridiction, la nature contradictoire de la procédure, l'application, par l'organisme, des règles de droit ainsi que son indépendance »¹⁴.

Par identité de motifs, la cour de céans considère que la chambre de recours offre au chargé de cours un accès à un procès équitable, au sens de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme, dès lors que :

- La chambre de recours est instituée par l'article 27 de la convention du 21 juin 1994 portant statut des écoles européennes et a dès lors une origine légale ;
- Son institution est permanente (sans limite dans le temps) ;
- Suivant l'article 1.2 du statut de la chambre de recours, ses membres sont désignés par le conseil supérieur, statuant à la majorité des 2/3, sur la liste établie à cet effet par la Cour de Justice de l'Union européenne.

¹² Selon lequel « la législation nationale des pays sièges des Écoles européennes s'applique uniquement dans le cas où le présent statut y fait explicitement référence ou à titre résiduel aux conditions de conclusion et d'exécution des contrats conclus avec les chargés de cours pour ce qui concerne les aspects non couverts par le présent statut ».

¹³ Qui ne vise que « les autres litiges auxquels les écoles sont parties ».

¹⁴ CJUE, 14 juin 2011, C – 196/09, points 37 et 38, qui renvoie notamment aux arrêts du 17 septembre 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Rec. p. I-4961, point 23; du 31 mai 2005, Syfait e.a., C-53/03, Rec. p. I-4609, point 29; du 14 juin 2007, Häupl, C-246/05, Rec. p. I-4673, point 16, ainsi que du 22 décembre 2010, Koller, C-118/09, non encore publié au Recueil, point 22.



Il ne ressort d'aucun élément du dossier que ce mode de désignation comporte le moindre risque d'atteinte à l'indépendance des membres de la chambre de recours¹⁵.

- Si le mandat des membres de la chambre de recours est en principe de 5 ans, ce mandat est renouvelable par tacite reconduction, et il ne peut y être mis fin que si les membres du conseil supérieur, réunis en session plénière, décident, à la majorité des 2/3 et après avoir entendu la personne concernée, que celle-ci aurait cessé de répondre aux conditions requises¹⁶, ce qui constitue une garantie d'inamovibilité suffisante au regard du principe d'indépendance du juge, lequel est confirmé par l'article 27§3 de la convention du 21 juin 1994 portant statut des Ecoles Européennes.¹⁷
- La chambre de recours est exclusivement compétente pour statuer sur les litiges dont elle est saisie et dispose d'une compétence de pleine juridiction pour les litiges pécuniaires.
- Ses audiences sont publiques¹⁸ et la plupart de ses arrêts font l'objet d'une forme de publicité sur un site internet accessibles à tous.
- La procédure est contradictoire : le requérant dépose un recours motivé, auquel l'autre partie (en l'espèce : l'école européenne) répond par un mémoire ; le requérant dispose ensuite d'un délai pour déposer un éventuel mémoire en réplique. Ce n'est qu'à la demande de l'école européenne, et sur autorisation, que celle-ci peut déposer un mémoire en duplique. Le chargé de cours a donc l'occasion de déposer deux écrits de procédure motivé et a en principe le dernier mot (et si tel n'est pas le cas, les deux parties ont alors chacune pu faire valoir leurs moyens et arguments dans deux écrits de procédure).¹⁹

¹⁵ Il n'est notamment nullement démontré que le conseil supérieur eût la moindre possibilité de s'immiscer dans une affaire en cours.

¹⁶ Article 1§3 du statut de la chambre de recours.

¹⁷ L'article 27 §3 de la convention dispose que : « *La chambre de recours est composée de personnalités offrant toutes les garanties d'indépendance et possédant des compétences juridiques notoires. Seules peuvent être nommées membres de la chambre de recours les personnes figurant sur une liste établie à cet effet par la Cour de justice des Communautés européennes* ».

¹⁸ Le fait qu'en l'espèce, la procédure se soit déroulée de manière écrite, relève d'une circonstance exceptionnelle, étant la pandémie de Covid-19 ; nombre de juridictions européennes ont eu recours, pour ce motif et de manière temporaire, à la procédure écrite. Il ne se déduit pas de ce que la chambre de recours a eu recours à la procédure écrite, durant un temps plus longs que les juridictions belges, une quelconque violation du droit au procès équitable.

¹⁹ Articles 14 à 17 du règlement de procédure de la chambre des recours des Ecoles Européennes.



- La chambre de recours statue (en principe) en dernier ressort²⁰, mais après que le recours administratif devant le secrétaire général ait fait l'objet d'une première décision.
- Il existe une obligation pour un membre de se déporter s'il est personnellement intéressé dans un dossier à quelque titre que ce soit²¹, et une possibilité de récusation sous la forme du déport, tel que prévu par l'article 15§4 du statut de la chambre de recours.
- Les arrêts de la chambre de recours sont motivés; l'arrêt intervenu en l'espèce le 4 décembre 2020 l'est à suffisance au regard des exigences de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme: l'arrêt répond au moyen soutenant la demande d'indemnité pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable, en indiquant qu'aucune disposition du statut n'exigeait une motivation de la décision de licenciement, sans qu'il soit requis de répondre à tous les arguments d'une partie.²²

Pour le surplus, il n'appartient pas à la cour de céans, qui n'est pas une juridiction d'appel ni de cassation de la chambre de recours, d'apprécier la pertinence ou les mérites de la motivation de sa décision.

- Ses arrêts ont force obligatoire et force exécutoire.
- La seule indication d'un nombre élevé de rejets des demandes par la chambre des recours, sans autre indication quant à la nature du litige, est sans pertinence, notamment parce que ladite chambre connaît d'autres contentieux que celui qui oppose une école européenne et un chargé de cours (dont les litiges avec des membres du personnel détaché et tout le contentieux opposant les élèves à l'école).

²⁰ Sous réserve des procédures en interprétation (prévues par l'article 38 du règlement de procédure de la chambre de recours, en révision (prévues par l'article 39 du même règlement) ou encore de renvoi devant une formation spéciale de 5 membres (prévu par l'article 40 ter du même règlement).

²¹ Article 15, §1 du statut de la chambre de recours

²² Voy. notamment: CEDH, 29 août 2000, Jahnke et Lenoble c. France, req. n° 40490/98



Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis en raison de la rupture du contrat de travail de surveillant

16. Monsieur S S M a été occupé, en qualité de surveillant, en vertu de contrats de travail à durée déterminée successifs, à partir du 1^{er} octobre 2010 ; le dernier contrat de travail a été conclu le 5 septembre 2019 et devait se terminer le 3 septembre 2020.

Monsieur S S M établit à suffisance avoir été occupé, durant chaque année scolaire (y compris du mois de septembre 2015 au mois de juillet 2016, notamment par le relevé de carrière émanant du SFP²³).

Ces contrats de travail sont soumis au droit belge, ce que reconnaît expressément l'école européenne de Bruxelles I (Uccle).

17. Compte tenu du nombre de contrats de travail et de leur durée, il ne peut être fait application de l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail²⁴.

18. Les « interruptions » entre les contrats de travail successifs ne sont, en l'espèce, pas attribuables au travailleur, mais seulement à la période de vacances scolaires d'été.

19. En application de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

La cour estime que les éléments avancés par l'école européenne, à titre de « raisons légitimes » ou liés à la « nature du travail » ne sont pas établis *in concreto*.

Si, de manière théorique, tout établissement scolaire est soumis aux aléas, d'une année à l'autre, du nombre d'élèves et de « groupes d'élèves » à superviser, de leur choix d'options, des horaires à établir (en fonction de ces groupes et de leurs choix), ou encore des instructions des parents d'élèves quant à leur supervision, la cour estime que l'école européenne n'établit pas que ces éléments, à les supposer établis en l'espèce, aient eu pour conséquence une impossibilité de prévoir, au-delà d'une seule année scolaire, s'il fut nécessaire de disposer des services d'un surveillant.

²³ Déposé en pièce 5 de son dossier.

²⁴ Selon lequel : « § 1er. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et § 3 du présent article.
§ 2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.
§ 3. Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans. (...) »



Il en est d'autant plus ainsi qu'en l'espèce, et sur base des rapports publiés par les écoles européennes, le nombre d'élèves inscrits était en hausse constante et régulière, notamment de 2015 à 2018 et de 2018 à 2020, ce qui induit, en principe, la nécessité de conserver au moins un certain nombre de surveillants.

Ainsi, la prévisibilité en termes de besoins d'un surveillant, augmentait, à tout le moins, progressivement, d'années en années.

L'école européenne n'établit donc pas, en l'espèce, que la conclusion des contrats de travail à durée déterminée successifs fut justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

En conséquence, les parties sont censées avoir été liées par un contrat de travail à durée indéterminée²⁵, depuis le 1^{er} octobre 2010.

20. L'école européenne ayant mis unilatéralement fin au contrat de travail de surveillant le 4 décembre 2019, elle doit à Monsieur S. S. M. une indemnité compensatoire de préavis, calculée en tenant compte de son ancienneté remontant au 1^{er} octobre 2010, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 13.697,99 € bruts.

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en raison de la rupture du contrat de travail de surveillant

21. Monsieur S. S. M. ne peut pas demander le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, fondée sur la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement: l'école européenne de Bruxelles I étant une organisation internationale, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne lui est pas applicable²⁶, l'école pouvant être assimilée à un établissement public ou à un organisme d'intérêt public, au sens de l'article 2§3 1 de ladite loi du 5 décembre 1968, s'agissant

²⁵ A titre surabondant sur ce point, la cour relève que le dernier contrat de travail conclu entre les parties a été signé le 5 septembre 2019, alors qu'il est établi que Monsieur S. S. M. a commencé ses prestations dès le 4 septembre 2019 (date de la rentrée scolaire)²⁵, ce qui n'est d'ailleurs plus contesté par l'appelante. Ledit contrat de travail n'ayant pas été constaté par écrit au moment de l'entrée en service, il est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée, en application de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978.

²⁶ Voy. en ce sens notamment : C.T. Bruxelles, 24 avril 2012, J.T.T. 2012, p. 361.



d'une personne morale de droit public²⁷, traitée comme un établissement scolaire de droit public.²⁸

De même, l'école européenne de Bruxelles I ne peut pas être assimilée à une mission diplomatique, ni à une mission auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, ni encore à un poste consulaire, au sens de l'exception à la non applicabilité de la loi du 5 décembre 1968 aux personnes occupées par des autorités publiques étrangères prévue à l'article 2§3 1/1 susvisé : cette exception vise en effet seulement des représentations ou missions diplomatiques qui défendent essentiellement les intérêts d'un Etat, ce qui n'est nullement le cas des écoles européennes. La modification législative intervenue par l'article 2 de la loi du 5 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi n'a, à l'estime de la cour, pas eu pour objet (nonobstant les positions exprimées par certains lors des débats parlementaires) d'inclure dans la liste des personnes auxquelles s'applique la loi du 5 décembre 1968, toutes les organisations internationales, ni une organisation internationale telle que les écoles européennes.

22. La demande Monsieur S S M. d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, telle que prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, est dès lors sans fondement.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

23. Il convient de rappeler les principes suivants :

- L'exercice du droit de licenciement ne peut être abusif que si son auteur a usé de celui-ci d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente²⁹.
- Le travailleur, qui invoque un licenciement abusif, a la charge de la preuve. Il doit établir :
 - L'abus de droit invoqué ; à cet égard, le travailleur ne peut se contenter d'invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs non avérés, mais doit établir que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt

²⁷ Et n'étant reprise dans aucune des exceptions énumérées audit article.

²⁸ L'article 6, al.2 de la convention portant statut du 21 juin 1994 précise en effet qu' : « en ce qui concerne ses droits et obligations, l'école est traitée dans chaque Etat membre, et sous réserve des dispositions spécifiques de la présente convention, comme un établissement scolaire régi par le droit public ».

²⁹ Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, et les conclusions de l'avocat général GENICOT, www.juridat.be; Cass, 2^{ème} ch., 28 septembre 2011, P.11.0711.F/1, www.juridat.be.



servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal³⁰. L'examen de l'abus porte sur les circonstances qui entourent le licenciement.³¹

- Un dommage non réparé par l'indemnité de congé : l'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même³², l'indemnité de préavis réparant forfaitairement le préjudice matériel et moral, résultant d'un licenciement.
- Un lien de causalité entre l'abus dénoncé et ce dommage.

24. Monsieur S. S M' semble confondre l'indemnisation d'un abus de droit de licencier, et l'indemnisation de la perte d'une chance de conserver son emploi. La partie qui réclame l'indemnisation de la perte d'une chance, à ce titre, doit démontrer :

- Une faute. La faute à l'origine d'une perte chance de conserver son emploi est « *le plus souvent celle de n'avoir pas respecté une procédure de licenciement (applicable en vertu d'une loi particulière, d'une convention collective ou d'un règlement de travail) imposant la consultation préalable du conseil d'entreprise ou l'audition du travailleur en vue du recours à une autre solution que le licenciement* »³³.
- Un dommage : celui-ci doit consister en la perte définitive d'une chance réelle ou sérieuse, ce qui « *revient donc en d'autres termes à consacrer l'exigence de certitude du dommage* »³⁴, étant entendu que « *la chance d'obtenir un avantage ou d'éviter la survenance d'un désavantage doit avoir complètement disparu* »³⁵ ;
- Le lien de causalité certain entre la faute reprochée et le dommage consistant en la perte de chance. La faute doit être « *la condition sine qua non de la perte de chance* »³⁶.

³⁰ C.T. Mons, 3ème ch., 7 juin 2005, R.G. 18825.

³¹ Contrairement au contrôle du motif invoqué sur pied de la CCT n° 109, qui exclut dans son commentaire de l'article 8 de ladite CCT « les circonstances du licenciement ».

³² Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410.

³³ S.GOLDMAN, R.JAFFERALI, « La perte d'une chance à la croisée des chemins - Évolutions et applications jurisprudentielles », R.G.D.C. 2019, liv. 4, p.209 et réf citées.

³⁴ S.GOLDMAN, R.JAFFERALI, *op.cit.*, p.201 et réf. citées.

³⁵ B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK et G. GATHEM, La responsabilité civile. Chronique de jurisprudence 1996-2007. Volume 1 : le fait générateur et le lien causal, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 368, n° 17

³⁶ Cass., 21 avril 2016, Pas., 2016, n° 274, point 3 ; Cass., 5 juin 2008, Pas., 2008, n° 350, point 2.



Monsieur S S M invoque la perte d'une chance de conserver son emploi, essentiellement au motif qu'il n'a pas été informé du motif de l'entretien auquel il a été convoqué – et qui a eu lieu le 2 décembre 2019 – et que les éléments qu'il a avancé lors de cette audition n'auraient pas été vérifiés.

Monsieur S S M ne démontre cependant par aucun élément que ces fautes, à les supposer établies, aurait été la condition *sine qua non* de la perte d'une chance de conserver son emploi. Aucun élément du dossier ne permet d'établir qu'il eût fourni des explications quant aux faits qui lui étaient reprochés, ni *a fortiori*, la teneur de telles explications.

En toute hypothèse, Monsieur S S M ne précise nullement la manière dont il entendrait déduire d'une éventuelle perte d'une chance de conserver son emploi, l'existence d'un abus de droit de licenciement ; il n'établit pas que la faute qu'il impute à l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) porte sur l'acte de rupture du contrat de travail, ni, que cette faute eût pour conséquence un dommage distinct en tous ses éléments de celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis.

25. Monsieur S S M ne démontre pas la réalité des circonstances de son licenciement, telles qu'il les décrit, soit le fait d'avoir été interrompu au milieu d'un cours de sport pour devoir se rendre auprès du directeur et se voir notifier son licenciement.

L'attestation d'un autre professeur, déposée en pièce III.2 du dossier de Monsieur S S M, est imprécise sur ce point, et ne permet dès lors pas d'établir de telles circonstances.³⁷

L'école européenne de Bruxelles I (Uccle) conteste cette présentation et soutient, qu'il a été invité à se rendre auprès du directeur, entre deux cours, dans le calme.

26. Cette demande de dommages et intérêts n'est, pour ce motif, pas fondée.

27. Cette demande, même si elle est examinée en application du droit commun des obligations, mais en s'inspirant de la convention collective n°109, n'est pas davantage fondée.

Contrairement à ce qu'allègue Monsieur S S M, il n'y a pas lieu de faire une application pure et simple, notamment en termes de charge de la preuve, de la convention collective n°109, sous peine d'étendre, *contra legem*, le champ d'application personnel de ce texte, dont la cour a estimé qu'il ne s'appliquait pas en l'espèce.

³⁷ Le fait d'avoir été remplacé pour une deuxième période de cours ou de surveillance n'implique pas que l'intéressé fut appréhendé au milieu d'un cours.



En toute hypothèse, la cour estime que des faits de conduite dans le chef de l'intéressé (à savoir des absences et des retards dont il ne prévenait pas sa hiérarchie), en lien avec son licenciement, sont établis à suffisance, par les attestations déposées par l'école européenne de Bruxelles I (Uccle), dont celle de Monsieur B (conseiller principal en éducation) qui relate le fait que le 29 novembre 2019, à 10h25, alors qu'il devait assurer la surveillance d'élèves jusqu'à 10h35, il n'était pas présent (alors qu'une bagarre a éclaté entre les élèves laissés sans surveillance) et de Madame G (qui a accueilli l'élève attaqué, lequel a précisé que Monsieur S S.M n'était plus là au moment où la bagarre avait éclaté).

A propos de ses retards récurrents, les attestations de Mesdames J I et DE G ainsi que de Monsieur F les confirment. Ces témoignages sont suffisamment précis quant à ce grief, par les éléments de contexte auxquels il se réfèrent, non contredits par l'intéressé.

Ces attestations ne peuvent être écartées au seuls motifs que certaines d'entre elles émaneraient d'une personne « à l'origine du licenciement » (s'agissant de Monsieur B , qui n'avait pas le pouvoir de licencier, cette affirmation est non étayée) et que d'autres auraient connu des différends avec l'intéressé (l'existence de tels différends par le passé, à les supposer établis, ne permet pas en soi de douter des propos qui y sont consignés). Pour le surplus, l'absence d'avertissement écrit n'implique pas l'inexistence de manquements (que l'employeur peut prouver, dans le cadre d'une procédure judiciaire, par toutes voies de droit).

La demande de Monsieur S S.M en dommages et intérêts est, également sous cet angle, dénuée de fondement.

Quant à la demande de délivrance de documents sociaux sous astreinte

25. Il incombe à l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) de veiller à établir, en vertu de ses obligations légales, une fiche de paie et une fiche fiscale, conforme à la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, dont elle est objet.
26. La demande d'assortir une condamnation à ce titre d'une astreinte n'est étayée par aucun élément, et ne peut dès lors pas être accueillie.

Quant aux dépens

27. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire : « Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».



La compensation des dépens peut avoir lieu lorsqu'une partie n'obtient que partiellement gain de cause, et même lorsque la demande est totalement rejetée mais que le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé³⁸.

28. La cour estime qu'il convient de compenser les dépens de première instance et d'appel, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens, et ce, dans la mesure où Monsieur S S M n'obtient que partiellement gain de cause.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel fondé dans la mesure ci-après :

Se déclare sans juridiction pour connaître des demandes de Monsieur S S M en ce qu'elles se fondent sur la résiliation de son contrat de chargé de cours, et réforme le jugement à cet égard;

Dit la demande ayant pour objet le paiement d'une indemnité de préavis suite à la résiliation du contrat de travail de surveillant, fondée et condamne, en conséquence, l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) à payer à Monsieur S S M le montant brut de 13.697, 99 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 4 décembre 2019 ;

Dit que l'école européenne de Bruxelles I (Uccle) doit délivrer à Monsieur S S M les documents sociaux et fiscaux ad hoc (fiche de paie et fiche fiscale), compte tenu de cette condamnation ;

Débouté Monsieur S S M pour le surplus de ses demandes ;

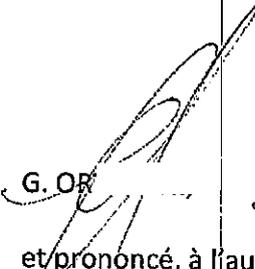
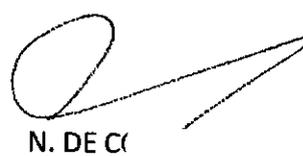
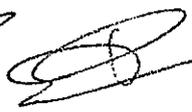
Compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel, y compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

³⁸ Cass., 23 novembre 2012, n° de rôle: F.11.0144.N



Cet arrêt est rendu et signé par :

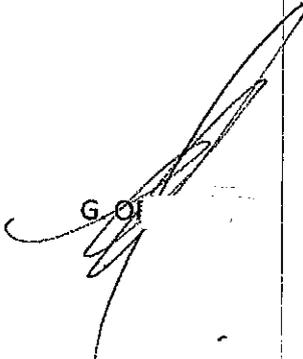
M. PIR^s , conseiller,
P. WC conseiller social suppléant,
N. DE C conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O I, greffier


G. OR

N. DE C

P. W

M. P

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 janvier 2024, où étaient présents :

M. Pⁱ , conseiller,
G. O I greffier


G. O I


M. I

