I

(Actes dont la publication est une condition de leur applicabilité)

RÈGLEMENT (CECA, CEE, EURATOM) N° 1859/76 DU CONSEIL

du 29 juin 1976

portant fixation du régime applicable au personnel du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil, du 10 février 1975, portant création d'un Centre européen pour le développement de la formation professionelle (1), et notamment son article 13,

vu la proposition de la Commission,

considérant qu'il appartient au Conseil d'adopter, sur proposition de la Commission, les dispositions relatives au personnel de ce Centre,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT :

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

1. Le présent régime s'applique :

— au directeur et au directeur adjoint du Centre,

— à l'agent du Centre,

— à l'agent local du Centre.

2. Est considéré comme agent du Centre, au sens du présent régime, l'agent engagé en vue d'occuper un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé au budget du Centre.

3. Est considéré comme agent local, au sens du présent régime, l'agent engagé conformément aux usages locaux en vue d'exécuter des tâches manuelles ou de services dans un emploi non prévu dans le tableau des effectifs annexé au budget du Centre et rémunéré sur les crédits globaux ouverts à cet effet au budget.

4. Le directeur, nommé par la Commission des Communautés européennes, est engagé pour un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé au budget du Centre, en vue d'exercer les fonctions prévues à l'article 7 du règlement (CEE) n° 337/75.

Le directeur adjoint, nommé par la Commission des Communautés européennes, est engagé pour un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé au budget du Centre, en vue d'assister le directeur et de le remplacer en cas d'absence ou d'empêchement.

(1) JO n° L 39 du 13. 2. 1975, p. 1.

5. Le directeur est habilité à conclure les contrats d'engagement des agents visés aux paragraphes 2 et 3.

Le président du conseil d'administration du Centre est habilité à signer les contrats d'engagement du directeur et du directeur adjoint.

TITRE II

DES AGENTS DU CENTRE

CHAPITRE PREMIER

Article 2

L'engagement d'un agent peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder cinq ans ; il est renouvelable.

Article 3

Tout engagement d'un agent ne peut avoir pour objet que de pourvoir, dans les conditions prévues au présent titre, à la vacance d'un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé au budget du Centre. Toute vacance d'emploi à laquelle il a été décidé de pourvoir fait l'objet d'une publicité appropriée. Les modalités de la publicité sont fixées par le conseil d'administration.

Article 4

Les agents sont répartis en quatre catégories, subdivisées en grades, correspondant aux fonctions qu'ils sont appelés à exercer.

Le classement des agents s'effectue en tenant compte de leurs qualifications et de leur expérience professionnelle.

La correspondance entre les fonctions types et les grades est établie au tableau figurant ci-après :

Catégorie	Grade	Fonction type
A	A 5	Administrateur principal
	A 6 A 7	Administrateur
	A 8	Administrateur adjoint
B	B 1	Assistant principal
	B 3	Assistant
	B 5	Assistant adjoint
C	C 1	Secrétaire principal Commis principal
	C 2 C 3	Secrétaire sténodactylographe Commis
	C 5	Dactylographe Commis adjoint
D	D 2	Agent qualifié
	D 4	Agent non qualifié

Sur la base de ce tableau, le conseil d'administration arrête, en accord avec la Commission des Communautés européennes, la description des fonctions et attributions que comporte chaque fonction type.

Article 5

Le contrat de l'agent doit préciser le grade et l'échelon auxquels l'intéressé est engagé.

L'agent recruté est classé au premier échelon de son grade. Toutefois, le directeur peut, pour tenir compte de la formation et de l'expérience professionnelle spécifique de l'intéressé, lui accorder une bonification d'ancienneté d'échelon dans ce grade ; cette bonification ne peut excéder quarante-huit mois.

L'affectation d'un agent à un emploi correspondant à un grade supérieur à celui auquel il a été engagé rend nécessaire la conclusion d'un avenant au contrat d'engagement.

Article 6

1. Il est institué un comité du personnel qui exerce les attributions prévues au présent régime.

2. La composition et les modalités de fonctionnement de cet organe sont déterminées par le conseil d'administration conformément à l'annexe I.

3. Le comité du personnel représente les intérêts du personnel auprès du Centre et assure un contact permanent entre celui-ci et le personnel. Il coopère au bon fonctionnement des services en permettant à l'opinion du personnel de se faire jour et de s'exprimer.

Il porte à la connaissance du directeur toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation et à l'application du présent régime. Il peut être consulté sur toute difficulté de cette nature.

Le comité soumet au directeur toute suggestion concernant l'organisation et le fonctionnement des services et toute proposition visant à améliorer les conditions de travail du personnel ou ses conditions de vie en général.

4. L'agent titulaire d'un contrat d'une durée supérieure à un an ou de durée indéterminée est électeur et éligible au comité du personnel.

En outre, est électeur l'agent titulaire d'un contrat d'une durée inférieure à un an, s'il est en fonctions depuis au moins six mois.

CHAPITRE 2

Droits et obligations

Article 7

L'agent doit s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts du Centre, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure au Centre.

L'agent ne peut accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure au Centre, sans autorisation du directeur, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant son engagement, soit au cours d'un congé pour service militaire ou national, et au titre de tels services.

Article 8

L'agent doit s'abstenir de tout acte et, en particulier, de toute expression publique d'opinions qui puisse porter atteinte à la dignité de sa fonction.

L'agent ne peut exercer une activité extérieure, rémunérée ou non.

Article 9

Lorsque le conjoint d'un agent exerce, à titre professionnel, une activité lucrative, déclaration doit en être faite par l'agent au directeur.

Au cas où cette activité se révèle incompatible avec celle de l'agent, et si ce dernier n'est pas en mesure de se porter fort qu'il y sera mis fin dans un délai déterminé, le directeur décide si l'agent est maintenu dans ses fonctions.

Article 10

Tout agent qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à se prononcer sur une affaire au traitement ou à la solution de laquelle il a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance, doit en informer le directeur.

Article 11

L'agent qui est candidat à un mandat de parlementaire doit solliciter un congé sans rémunération pour une période ne pouvant excéder trois mois.

Le directeur apprécie la situation de l'agent qui a été élu. Suivant l'importance de ladite fonction et les obligations qu'elle impose à son titulaire, le directeur décide si l'agent est maintenu en service ou s'il doit demander un congé sans rémunération. Dans ce cas, ce congé est d'une durée égale à celle du mandat de l'agent.

Article 12

L'agent est tenu, après la cessation de ses fonctions, de respecter les devoirs d'honnêteté et de délicatesse, quant à l'acceptation de certaines fonctions ou de certains avantages.

Article 13

L'agent est tenu d'observer la plus grande discrétion sur tout ce qui concerne les faits et informations qui viendraient à sa connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ; il ne doit communiquer, sous quelque forme que ce soit, à une personne non qualifiée pour en avoir connaissance, aucun document ni aucune information qui n'auraient pas été rendus publics. Il reste soumis à cette obligation après la cessation de ses fonctions.

L'agent ne doit ni publier ni faire publier, seul ou en collaboration, un texte quelconque dont l'objet se

rattache à l'activité du Centre sans l'autorisation du directeur. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication envisagée est de nature à mettre en jeu les intérêts du Centre.

Article 14

Tous les droits afférents à des travaux effectués par l'agent dans l'exercice de ses fonctions sont dévolus au Centre.

Article 15

L'agent ne peut faire état en justice, à quelque titre que ce soit, des constatations qu'il a faites en raison de ses fonctions, sans l'autorisation du directeur. Cette autorisation ne peut être refusée que si les intérêts du Centre l'exigent et si ce refus n'est pas susceptible d'entraîner des conséquences pénales pour l'agent intéressé. L'agent reste soumis à cette obligation même après la cessation de ses fonctions.

Le premier alinéa ne s'applique pas à l'agent ou ancien agent témoignant devant la Cour de justice des Communautés européennes pour une affaire intéressant un agent ou un ancien agent du Centre.

Article 16

L'agent est tenu de résider au lieu de son affectation ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses fonctions.

Article 17

L'agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'assister et de conseiller ses supérieurs ; il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'agent chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. La responsabilité propre de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

Dans le cas où un ordre reçu lui paraîtrait entâché d'irrégularité, ou s'il estime que son exécution peut entraîner des inconvénients graves, l'agent doit exprimer, au besoin par écrit, son opinion à son supérieur hiérarchique. Si celui-ci le confirme par écrit, l'agent doit l'exécuter, à moins que cet ordre ne soit contraire à la loi pénale.

Article 18

L'agent peut être tenu de réparer, en totalité ou en partie, le préjudice subi par le Centre en raison de fautes personnelles graves qu'il aurait commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

La décision motivée est prise par le directeur, après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire.

La Cour de justice des Communautés européennes a une compétence de pleine juridiction pour statuer sur les litiges nés de la présente disposition.

Article 19

Les privilèges et immunités dont bénéficient les agents sont conférés exclusivement dans l'intérêt du Centre. Sous réserve des dispositions du protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes, les intéressés ne sont pas dispensés de s'acquitter de leurs obligations privées, ni d'observer les lois et les règlements de police en vigueur.

Article 20

Le Centre assiste l'agent, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions.

Il répare les dommages subis de ce fait par l'agent dans la mesure où celui-ci ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages et n'a pu obtenir réparation de leur auteur.

Il facilite le perfectionnement professionnel de l'agent dans la mesure où celui-ci est compatible avec les exigences du bon fonctionnement des services et conforme à ses propres intérêts.

Article 21

Les agents jouissent du droit d'association ; ils peuvent notamment être membres d'organisations syndicales ou professionnelles.

Article 22

L'agent peut saisir le directeur d'une demande.

Toute décision individuelle prise en application du présent régime doit être communiquée par écrit, sans délai, à l'agent intéressé. Toute décision faisant grief doit être motivée.

Les décisions individuelles relatives à la position administrative d'un agent font l'objet d'un affichage immédiat dans les bâtiments du Centre.

CHAPITRE 3

Conditions d'engagement

Article 23

1. L'engagement des agents doit viser à assurer au Centre le concours de personnes possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutées sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres des Communautés européennes.

Les agents sont choisis sans distinction de race, de croyance ou de sexe.

Aucune fonction ne doit être réservée aux ressortissants d'un État membre déterminé.

2. Nul ne peut être engagé comme agent :

a) s'il n'est ressortissant d'un des États membres des Communautés européennes, sauf dérogation accordée, à titre exceptionnel, par le conseil d'administration et s'il ne jouit de ses droits civiques ;

b) s'il ne se trouve en position régulière au regard des lois de recrutement qui lui sont applicables en matière militaire ;

c) s'il n'offre les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions ;

d) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de ses fonctions ;

e) s'il ne justifie posséder une connaissance approfondie d'une des langues des Communautés européennes et une connaissance satisfaisante d'une autre langue de ces Communautés dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'il est appelé à exercer.

Article 24

Avant qu'il ne soit procédé à son engagement, l'agent est soumis à l'examen médical d'un médecin désigné par le Centre, afin de permettre à celui-ci de s'assurer qu'il remplit les conditions visées à l'article 23 paragraphe 2 sous d).

Article 25

L'agent peut être tenu d'effectuer un stage dont la durée ne peut dépasser six mois.

À l'issue de ce stage, il est mis fin à l'engagement de l'agent qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une indemnité égale à un tiers de son traitement de base par mois de stage accompli.

CHAPITRE 4

Conditions de travail

Article 26

Les agents en activité sont à tout moment à la disposition du Centre.

Toutefois, la durée normale du travail ne peut excéder quarante-deux heures par semaine, accomplies conformément à un horaire général établi par le directeur.

Article 27

L'agent ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail ; le travail de nuit, ainsi que le travail du dimanche ou des jours fériés, ne peut être autorisé que selon la procédure arrêtée par le directeur. Le total des heures supplémentaires demandées à un agent ne peut excéder 150 heures effectuées par période de six mois.

Les heures supplémentaires effectuées par les agents des catégories A et B ne donnent droit ni à compensation ni à rémunération.

Dans les conditions fixées à l'annexe II, les heures supplémentaires effectuées par les agents des catégories C et D donnent droit à l'octroi d'un repos compensateur ou, si les nécessités du service ne permettent pas la compensation dans le mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, à l'octroi d'une rémunération.

Article 28

L'agent a droit, par année civile, à un congé annuel de vingt-quatre jours ouvrables au minimum et de trente jours ouvrables au maximum, conformément à une réglementation à établir par le conseil d'administration en accord avec la Commission des Communautés européennes, après consultation du comité du personnel.

En dehors de ce congé, il peut se voir accorder, à titre exceptionnel, sur sa demande, un congé spécial. Les modalités d'octroi de ces congés sont fixées à l'annexe III.

Article 29

Indépendamment des congés prévus à l'article 28, les femmes enceintes ont droit, sur production d'un certificat médical, à un congé commençant six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et se terminant huit semaines après la date de l'accouchement, sans que ce congé puisse être inférieur à quatorze semaines.

Article 30

1. L'agent qui justifie être empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident bénéficie de plein droit d'un congé de maladie, avec maintien de sa rémunération.

L'intéressé doit aviser le Centre, dans les délais les plus brefs, de son indisponibilité en précisant le lieu où il se trouve. Il est tenu de produire, à partir du quatrième jour de son absence, un certificat médical. Il peut être soumis à tout contrôle médical organisé par le Centre.

Lorsque ces absences pour maladie non supérieures à trois jours dépassent, sur une période de douze mois, un total de douze jours, le directeur prend une décision sur avis du médecin désigné par le Centre, après avoir pris connaissance de l'avis d'un médecin désigné par l'intéressé.

Toutefois, le bénéfice du congé de maladie avec rémunération est limité à la durée des services accomplis par l'agent avec un minimum d'un mois. Ce congé ne peut se prolonger au-delà de la durée du contrat de l'intéressé.

À l'expiration des délais ci-dessus, l'agent dont l'engagement n'est pas résilié en dépit du fait qu'il ne peut encore reprendre ses fonctions est mis en congé sans rémunération.

Cependant, l'agent victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions continue à percevoir, durant toute la période de son incapacité de travail, l'intégralité de sa rémunération tant qu'il n'est pas admis à faire valoir les droits prévus à cet effet par la législation nationale applicable en vertu de l'article 38.

2. L'agent est tenu de se soumettre chaque année à une visite médicale préventive, soit auprès d'un médecin désigné par le Centre, soit auprès d'un médecin de son choix.

Dans ce dernier cas, les honoraires de médecin sont à charge du Centre jusqu'à concurrence d'un montant maximal fixé par le conseil d'administration.

Article 31

Sauf en cas de maladie ou d'accident, l'agent ne peut s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique. Sans préjudice de l'application éventuelle des dispositions en matière disciplinaire, toute absence irrégulière dûment constatée est imputée sur la durée du congé annuel de l'intéressé. En cas d'épuisement de ce congé, l'agent perd le bénéfice de sa rémunération pour la période correspondante.

Lorsqu'un agent désire aller passer son congé de maladie dans un lieu autre que celui de son affectation, il est tenu d'obtenir préalablement l'autorisation du directeur.

Article 32

La liste de jours fériés est celle arrêtée par le conseil d'administration en accord avec la Commission des Communautés européennes, après consultation du personnel.

Article 33

À titre exceptionnel, l'agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé sans rémunération pour des motifs impérieux d'ordre personnel. Le directeur fixe la durée de ce congé, qui ne peut dépasser le quart de la durée des services accomplis par l'intéressé ni être supérieure à trois mois.

La durée du congé visé au premier alinéa n'est pas prise en considération pour l'application de l'article 35 deuxième alinéa.

Article 34

L'agent rappelé sous les drapeaux est mis en congé et bénéficie de l'intégralité de sa rémunération pendant une durée égale à la période de service qu'il a accomplie et au maximum pendant trois mois. À l'expiration de ce délai, l'agent bénéficie pendant la durée de son rappel, et au maximum pendant la moitié du temps de service qu'il a accompli, d'une indemnité égale au tiers de son traitement de base. À l'issue de ce nouveau délai, l'agent est mis en congé sans rémunération.

Toutefois, les versements prévus au premier alinéa sont réduits du montant de la solde militaire perçue par l'intéressé au cours de la période correspondante.

CHAPITRE 5

Rémunération et remboursement de frais

Article 35

Dans les conditions fixées à l'annexe IV, l'agent a droit à la rémunération afférente à son grade et à son échelon.

L'agent comptant deux ans d'ancienneté dans un échelon de son grade accède automatiquement à l'échelon suivant de son grade.

Article 36

En cas de décès d'un agent, le conjoint survivant ou les enfants à charge bénéficient de la rémunération globale du défunt jusqu'à la fin du troisième mois suivant celui du décès.

Article 37

Dans les conditions fixées à l'annexe IV, l'agent a droit au remboursement des frais qu'il a exposés à l'occasion de son entrée en fonctions ou de la fin de l'engagement ainsi que des frais qu'il a exposés dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

CHAPITRE 6

Sécurité sociale

Article 38

1. Pour la couverture des risques de maladie, d'accident, d'invalidité ou de décès et pour permettre à l'intéressé de se constituer une rente de vieillesse, l'agent est soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre sur le territoire duquel il est occupé.

Toutefois, il peut opter entre l'application de la législation dudit État membre et l'application de la législation de l'État membre à laquelle il a été soumis en dernier lieu ou de l'État membre dont il est ressortissant, en ce qui concerne les dispositions autres que celles relatives aux allocations familiales dont l'octroi est réglé à l'annexe IV. Ce droit d'option, qui ne peut être exercé qu'une seule fois dans un délai de six mois suivant la date de la conclusion du contrat d'engagement ou de l'entrée en vigueur du présent règlement, prend effet à la date d'entrée en service.

Le Centre prend en charge les cotisations patronales prévues par la législation applicable lorsque l'agent est affilié à un régime obligatoire de sécurité sociale, ou les deux tiers des cotisations requises de l'intéressé lorsque l'agent continue à être affilié, à titre volontaire, au régime national de sécurité sociale dont il relevait avant d'entrer au service du Centre, ou lorsqu'il s'affilie, à titre volontaire, à un régime national de sécurité sociale.

2. Dans la mesure où le paragraphe 1 ne peut être appliqué, l'agent est assuré, aux frais du Centre et à concurrence de la quotité de deux tiers prévue audit paragraphe, pour les risques maladie, accident, invalidité ou décès ainsi que pour lui permettre la constitution d'une rente de vieillesse. Les conditions d'application de la présente disposition sont fixées par le conseil d'administration après avis du comité du personnel.

Article 39

1. En cas de naissance d'un enfant d'un agent, ce dernier reçoit une allocation de 7 000 FB.

2. En cas d'interruption de la grossesse après au moins sept mois, l'allocation prévue au paragraphe 1 est acquise.

3. L'agent bénéficiaire de l'allocation de naissance est tenu de déclarer les allocations de même nature que celle que lui-même ou son conjoint percevrait par ailleurs pour le même enfant, ces allocations venant en déduction de celle prévue ci-dessus. Si le père et la mère sont agents du Centre, l'allocation n'est versée qu'à la mère.

Article 40

En cas de décès d'un agent, le Centre prend à sa charge les frais nécessités par le transport du corps jusqu'au lieu d'origine de l'agent.

Article 41

Des dons, prêts ou avances peuvent être accordés à un agent qui se trouve dans une situation particulièrement difficile, notamment par suite d'une maladie grave ou prolongée ou en raison de sa situation de famille.

Ces dispositions sont applicables par analogie à l'ancien agent, après l'expiration de son contrat, lorsque l'agent est incapable de travailler à la suite d'une maladie grave ou prolongée ou d'un accident survenus pendant la durée de son engagement et qu'il justifie ne pas relever d'un autre régime de sécurité sociale.

CHAPITRE 7

Répétition de l'indu

Article 42

Toute somme indûment perçue donne lieu à répétition si le bénéficiaire a eu connaissance de l'irrégularité du versement ou si celle-ci était si évidente qu'il ne pouvait manquer d'en avoir connaissance.

CHAPITRE 8

Voies de recours

Article 43

1. Toute personne visée au présent régime peut saisir le directeur d'une demande l'invitant à prendre à son égard une décision. Le directeur notifie sa décision motiveé à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la demande. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la demande vaut décision implicite de rejet susceptible de faire l'objet d'une réclamation au sens du paragraphe 2.

2. Toute personne visée au présent régime peut saisir le conseil d'administration d'une réclamation dirigeé contre un acte lui faisant grief, soit que le directeur ait pris une décision, soit qu'il se soit abstenu de prendre une mesure imposée par le régime. La réclamation doit être introduite dans un délai de trois mois. Ce délai court :

— du jour de la notification de la décision au destinataire et, en tout cas, au plus tard du jour où l'intéressé en a connaissance s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel ; toutefois, si un acte de caractère individuel est de nature à faire grief à une personne autre que le destinataire, ce délai court à l'égard de ladite personne du jour où elle en a connaissance et, en tout cas, au plus tard du jour de la publication ;

— à compter de la date d'expiration du délai de réponse lorsque la réclamation porte sur une décision implicite de rejet au sens du paragraphe 1.

Le conseil d'administration notifie sa décision motiveé à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la réclamation. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet susceptible de faire l'objet d'un recours au sens de l'article 44.

3. La demande et la réclamation doivent, en ce qui concerne les agents, être introduites par la voie hiérarchique, sauf si elles concernent le supérieur hiérarchique direct de l'agent ; dans ce cas, elles peuvent être présenteés directement à l'autorité immédiatement supérieure.

Article 44

1. La Cour de justice des Communautés européennes est compétente pour statuer sur tout litige entre le Centre et l'une des personnes visées au présent régime portant sur la légalité d'un acte faisant grief à cette personne au sens de l'article 43 paragraphe 2. Dans les litiges de caractère pécuniaire, la Cour de justice a une compétence de pleine juridiction.

2. Un recours à la Cour de justice des Communautés européennes n'est recevable que :

— si le Conseil d'administration a été préalablement saisi d'une réclamation au sens de l'article 43 paragraphe 2 et dans le délai y prévu,

et

— si cette réclamation a fait l'objet d'une décision explicite ou implicite de rejet.

3. Le recours visé au paragraphe 2 doit être formé dans un délai de trois mois. Ce délai court :

— du jour de la notification de la décision prise en réponse à la réclamation ;

— à compter de la date d'expiration du délai de réponse, lorsque le recours porte sur une décision implicite de rejet d'une réclamation présentée en application de l'article 43 paragraphe 2 ; néanmoins, lorsqu'une décision explicite de rejet d'une réclamation intervient après la décision implicite de rejet mais dans le délai de recours, elle fait à nouveau courir le délai de recours.

4. Par dérogation au paragraphe 2, l'intéressé peut, après avoir introduit auprès du conseil d'administration une réclamation au sens de l'article 43 paragraphe 2, saisir immédiatement la Cour de justice d'un recours, à la condition que, à ce recours, soit jointe une requête tendant à obtenir les sursis à l'exécution de l'acte attaqué ou des mesures provisoires. Dans ce cas, la procédure au principal devant la Cour de justice est suspendue jusqu'au moment où intervient une décision explicite ou implicite de rejet de la réclamation.

5. Les recours visés au présent article sont instruits et jugés dans les conditions prévues par le règlement de procédure établi par la Cour de justice des Communautés européennes.

CHAPITRE 9

Fin de l'engagement

Article 45

Indépendamment du cas de décès de l'agent, l'engagement de ce dernier prend fin :

1. pour les contrats à durée déterminée :

   a) à la date fixée au contrat :

   b) à l'issue du délai de préavis fixé au contrat si ce dernier comporte une clause donnant à l'agent ou au Centre la faculté de résilier ce contrat avant son échéance. Ce délai de préavis ne peut dépasser trois mois ;

   c) à la fin du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge de 65 ans.

   En cas de résiliation du contrat par le Centre, l'agent a droit à une indemnité égale au tiers de son traitement de base pour la période comprise entre la date de cessation de ses fonctions et la date à laquelle expirait son contrat ;

2. pour les contrats à durée indéterminée :

   a) à l'issue de la période de préavis prévue au contrat ; ce préavis ne peut être inférieur à deux jours par mois de service accompli, avec un minimum de quinze jours et un maximum de trois mois. Toutefois, le délai de préavis ne peut commencer à courir pendant la durée d'un congé de maternité ou d'un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas une période de trois mois. Il est, d'autre part, suspendu dans la limite ci-dessus pendant la durée de ses congés ;

   b) à la fin du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge de 65 ans.

Article 46

L'engagement tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée :

1. doit être résilié par le Centre sans préavis en cas d'appel de l'agent sous les drapeaux ;

2. peut être résilié par le Centre sans préavis :

   a) à l'issue de la période de stage dans les conditions prévues à l'article 25 deuxième alinéa ;

   b) sans préjudice de l'article 11, en cas d'élection d'un agent à des fonctions publiques, si le directeur estime que le mandat public de l'agent est incompatible avec l'exercice normal de ses fonctions auprès du Centre ;

   c) au cas où l'agent cesserait de répondre aux conditions prévues à l'article 23 paragraphe 2 sous a) et d) ;

   d) au cas où l'agent ne peut reprendre ses fonctions à l'issue du congé de maladie rémunéré prévu à l'article 30. L'agent bénéficie, dans ce cas, d'une indemnité égale à son traitement de base et à ses allocations familiales à raison de deux jours par mois de service accompli.

Article 47

1. L'engagement peut être résilié sans préavis pour motif disciplinaire en cas de manquement grave aux obligations auxquelles l'agent est tenu, commis volontairement ou par négligence. La décision motivée est prise par le directeur, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense.

2. Dans ce cas, le directeur peut décider de retirer à l'intéressé tout ou partie du droit à l'indemnité de réinstallation prévue à l'annexe IV.

Article 48

1. L'engagement d'un agent doit être résilié par le Centre sans préavis dès que le directeur constate :

a) que l'intéressé a intentionnellement fourni, lors de son engagement, de faux renseignements concernant ses aptitudes professionnelles ou les conditions prévues à l'article 23 paragraphe 2,

et

b) que ces faux renseignements ont été déterminants pour l'engagement de l'intéressé.

2. Dans ce cas, la résiliation est prononcée par le directeur, l'intéressé entendu. L'agent doit immédiatement cesser ses fonctions. L'article 47 paragraphe 2 est applicable.

TITRE III

DES AGENTS LOCAUX

Article 49

Sous réserve du présent titre, les conditions d'emploi des agents locaux, notamment en ce qui concerne :

a) les modalités de leur engagement et de la résiliation de leur engagement,

b) les congés,

c) leur rémunération,

sont fixées par le conseil d'administration, en accord avec la Commission des Communautés européennes, sur la base de la réglementation et des usages existant au lieu où l'agent local est appelé à exercer ses fonctions.

Article 50

Le Centre assume, en matière de sécurité sociale, les charges incombant aux employeurs en vertu de la réglementation existant au lieu où l'agent local est appelé à exercer ses fonctions.

Article 51

Les litiges entre le Centre et l'agent local sont soumis à la juridiction compétente en vertu de la législation en vigueur au lieu où l'agent local exerce ses fonctions.

Article 52

L'agent local, titulaire d'un contrat d'une durée supérieure à un an ou de durée indéterminée, est électeur et éligible au comité du personnel. En outre, est électeur l'agent local titulaire d'un contrat d'une durée inférieure à un an, s'il est en fonctions depuis au moins six mois.

TITRE IV

LE DIRECTEUR ET LE DIRECTEUR ADJOINT

Article 53

1. Sans préjudice de l'article 54, les dispositions applicables au directeur et au directeur adjoint sont fixées par le conseil d'administration.

2. Le directeur adjoint assiste le directeur ; il le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.

Article 54

Les dispositions des articles 3, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20 et 21 relatives aux droits et obligations et celles des articles 43 et 44 relatives aux voies de recours sont applicables par analogie au directeur ainsi qu'au directeur adjoint.

TITRE V

PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS

Article 55

Les articles 12 à 16 du protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes sont applicables à l'agent du Centre ainsi qu'au directeur et au directeur adjoint.

Les agents locaux bénéficient des dispositions de l'article 12 sous a) de ce protocole.

TITRE VI

RÉGIME FISCAL

Article 56

Le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68 du Conseil, du 29 février 1968, portant fixation des conditions et de la procédure d'application de l'impôt établi au profit des Communautés européennes (1), est applicable par analogie à l'agent du Centre ainsi qu'au directeur et au directeur adjoint.

L'impôt est perçu par le Centre par voie de retenue à la source. Le produit de l'impôt est inscrit en recettes au budget des Communautés européennes.

TITRE VII

DISPOSITION FINALE

Article 57

Les dispositions générales d'exécution du présent régime sont arrêtées par le conseil d'administration en accord avec la Commission des Communautés européennes, sur proposition du directeur, et après consultation du comité du personnel.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Luxembourg, le 29 juin 1976.

Par le Conseil

Le président

G. THORN

(1) JO n° L 56 du 4. 3. 1968, p. 8.

ANNEXE I

COMPOSITION ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DU PERSONNEL

Article unique

Le comité du personnel est composé de membres titulaires et éventuellement de membres suppléants dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Toutefois, le Centre peut décider de fixer une durée moins longue du mandat sans que celle-ci puisse être inférieure à un an.

Les conditions d'élection au comité du personnel sont fixées par l'assemblée générale des agents en service au lieu d'affectation correspondant. Les élections se font au scrutin secret.

La composition du comité du personnel doit être telle qu'elle assure la représentation de toutes les catégories d'agents.

La validité des élections au comité du personnel est subordonnée à la participation des deux tiers des électeurs. Toutefois, lorsque le quorum n'est pas atteint, la validité, lors du deuxième tour d'élections, est acquise en cas de participation de la majorité des électeurs.

Les fonctions assumées par les membres du comité du personnel et par les agents siégeant dans un organe créé par le Centre sont considérées comme parties des services qu'ils sont tenus d'assurer. L'intéressé ne peut subir de préjudice du fait de l'exercice de ces fonctions.

ANNEXE II

MODALITÉS DE COMPENSATION ET DE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article premier

Dans les limites fixées à l'article 27 du régime, les heures supplémentaires effectuées par les agents des catégories C et D donnent droit à compensation ou à rémunération dans les conditions prévues ci-après :

a) chaque heure supplémentaire donne droit à compensation par l'octroi d'une heure de temps libre ; si toutefois l'heure supplémentaire est effectuée entre 22 heures et 7 heures ou un dimanche ou un jour férié, elle est compensée par l'octroi d'une heure et demie de temps libre ; le repos de compensation est accordé compte tenu des nécessités du service et des préférences de l'intéressé ;

b) si les nécessités de service n'ont pas permis cette compensation avant l'expiration du mois suivant celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, le directeur autorise la rémunération des heures supplémentaires non compensées au taux de 0,72 % du traitement de base mensuel pour chaque heure supplémentaire, sur les bases fixées sous a) ;

c) pour obtenir la compensation ou la rémunération d'une heure supplémentaire, il est nécessaire que la prestation supplémentaire ait été supérieure à 30 minutes.

Article 2

Le temps nécessaire pour se rendre au lieu d'une mission ne peut être considéré comme donnant lieu à heures supplémentaires au sens de la présente annexe. Les heures de travail sur le lieu de la mission excédant leur nombre normal peuvent être compensées ou, éventuellement, rémunérées par décision du directeur.

Article 3

Par dérogation aux articles 1er et 2, les heures supplémentaires effectuées par certains groupes d'agents des catégories C et D, travaillant dans des conditions particulières, peuvent être rémunérées sous forme d'une indemnité forfaitaire dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés par le conseil d'administration, après avis du comité du personnel.

ANNEXE III

MODALITÉS D'OCTROI DES CONGÉS

Première section

CONGÉ ANNUEL

Article premier

Lors de l'entrée en service et à la fin de l'engagement, la fraction d'année donne droit à un congé de deux jours ouvrables par mois entier de service, la fraction de mois à un congé de deux jours ouvrables si elle est supérieure à quinze jours et d'un jour ouvrable si elle est égale ou inférieure à quinze jours.

Article 2

Le congé annuel peut être pris en une ou plusieurs fois, selon les convenances de l'agent et compte tenu des nécessités de service. Il doit toutefois comporter au moins une période de deux semaines consécutives. Il ne sera accordé aux agents entrant en service qu'après trois mois de présence ; il peut être autorisé avant ce délai dans des cas exceptionnels dûment motivés.

Article 3

Au cas où, durant son congé annuel, un agent est atteint d'une maladie qui l'aurait empêché d'assurer son service s'il ne s'était pas trouvé en congé, le congé annuel est prolongé du temps de l'incapacité dûment justifiée par attestation médicale.

Article 4

Si un agent, pour des raisons non imputables aux nécessités du service, n'a pas épuisé son congé annuel avant la fin de l'année civile en cours, le report de congé sur l'année suivante ne peut excéder douze jours.

Si un agent n'a pas épuisé son congé annuel au moment de la cessation de ses fonctions, il lui sera versé, à titre de compensation, par jour de congé dont il n'a pas bénéficié, une somme égale au trentième de sa rémunération mensuelle au moment de la cessation de ses fonctions.

Une retenue, calculée de la manière indiquée à l'alinéa précédent, sera effectuée lors de la cessation des fonctions d'un agent qui aurait bénéficié d'un congé annuel dépassant le nombre de jours auquel il avait droit au moment de son départ.

Article 5

Si un agent, pour des raisons de service, est rappelé au cours de son congé annuel ou voit son autorisation de congé annulée, le montant, dûment justifié, des frais encourus de ce fait lui est remboursé et un nouveau délai de route lui est accordé.

Section 2

CONGÉS SPÉCIAUX

Article 6

En dehors du congé annuel, l'agent peut se voir accorder, sur sa demande, un congé spécial. En particulier, les cas prévus ci-dessous ouvrent droit à ce congé dans les limites suivantes :

— mariage de l'agent : quatre jours,

— déménagement de l'agent : jusqu'à deux jours,

— maladie grave du conjoint : jusqu'à trois jours,

— décès du conjoint : quatre jours,

— maladie grave d'un ascendant : jusqu'à deux jours,

— décès d'un ascendant : deux jours,

— naissance, mariage d'un enfant : deux jours,

— maladie grave d'un enfant : jusqu'à deux jours,

— décès d'un enfant : quatre jours.

Section 3

DÉLAI DE ROUTE

Article 7

La durée du congé prévu à la section 1 est majorée d'un délai de route calculé sur la base de la distance en chemin de fer séparant le lieu du congé du lieu d'affectation, dans les conditions suivantes :

— entre 50 et 250 km : une journée pour l'aller-retour,

— entre 251 et 600 km : deux journées pour l'aller-retour,

— entre 601 et 900 km : trois journées pour l'aller-retour,

— entre 901 et 1 400 km : quatre journées pour l'aller-retour,

— entre 1 401 et 2 000 km : cinq journées pour l'aller-retour,

— au-delà de 2 000 km : six journées pour l'aller-retour.

À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées sur demande de l'intéressé et moyennant justifications, si le voyage aller-retour ne peut être effectué dans les délais accordés.

Pour le congé annuel, le lieu du congé, au sens du présent article, est le lieu d'origine.

Les dispositions qui précèdent sont applicables à l'agent dont le lieu d'affectation et le lieu d'origine se trouvent en Europe. Si le lieu d'affectation et/ou lieu d'origine se trouvent en dehors de l'Europe, un délai de route est fixé par décision spéciale, compte tenu des nécessités.

En cas de congés spéciaux prévus à la section 2, un délai de route éventuel est fixé par décision spéciale, compte tenu des nécessités.

ANNEXE IV

RÈGLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION ET AUX REMBOURSEMENTS DE FRAIS

Première section

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

La rémunération comprend un traitement de base, des allocations familiales et des indemnités.

Article 2

La rémunération de l'agent est exprimée en francs belges.

Elle est payée dans la monnaie du pays où l'agent exerce ses fonctions.

La rémunération payée en une monnaie autre que le franc belge est calculée sur la base des parités acceptées par le Fonds monétaire international qui était en vigueur à la date du 1er janvier 1965.

Article 3

La rémunération de l'agent exprimée en francs belges, après déduction des retenues obligatoires visées au présent régime ou aux règlements pris pour son application, est affectée d'un coefficient correcteur supérieur, inférieur ou égal à 100 %, selon les conditions de vie aux différents lieux d'affectation.

Ces coefficients sont égaux à ceux fixés par le Conseil des Communautés européennes sur la base de l'article 64 et de l'article 65 paragraphe 2 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes.

Article 4

Les traitements mensuels de base sont fixés pour chaque grade et chaque échelon, conformément au tableau figurant ci-après :

Grades	Échelons							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 5	52 068	55 348	58 628	61 908	65 188	68 468	71 748	75 028
A 6	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
A 7	37 926	39 969	42 012	44 055	46 098	48 141	50 184	52 227
A 8	33 193	34 644	36 095	37 546	38 997	40 448	41 899	43 350
B 1	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
B 3	31 528	33 141	34 754	36 367	37 980	39 593	41 206	42 819
B 5	23 675	24 805	25 935	27 065	28 195	29 325	30 455	31 585
C 1	27 443	28 679	29 915	31 151	32 387	33 623	34 859	36 095
C 2	23 460	24 590	25 720	26 850	27 980	29 110	30 240	31 370
C 3	21 687	22 655	23 623	24 591	25 559	26 527	27 495	28 463
C 5	17 492	18 353	19 214	20 075	20 936	21 797	22 658	23 519
D 2	18 140	19 054	19 968	20 882	21 796	22 710	23 624	24 538
D 4	15 558	16 310	17 062	17 814	18 566	19 318	20 070	20 822

Article 5

Les rémunérations subissent les mêmes adaptations que celles décidées par le Conseil des Communautés européennes en ce qui concerne les rémunérations des fonctionnaires de ces Communautés. La Commission des Communautés européennes est habilitée à appliquer ces adaptations au tableau des traitements de base et aux montants des allocations familiales et indemnités.

Section 2

ALLOCATIONS FAMILIALES

Article 6

1. L'allocation de foyer est fixée à 5 % du traitement de base de l'agent sans pouvoir être inférieure à 1 276 FB.

2. A droit à l'allocation de foyer :

a) l'agent marié,

b) l'agent veuf, divorcé, séparé légalement ou célibataire, ayant un ou plusieurs enfants à charge au sens de l'article 7 paragraphes 2 et 3,

c) par décision spéciale et motivée du directeur, prise sur la base de documents probants, l'agent qui, ne remplissant pas les conditions prévues sous a) et b), assume cependant effectivement des charges de famille.

3. Au cas où son conjoint exerce une activité professionnelle lucrative donnant lieu à des revenus professionnels supérieurs à 250 000 FB par an, avant déduction de l'impôt, l'agent ayant droit à l'allocation de foyer ne bénéficie pas de cette allocation, sauf décision spéciale du directeur. Toutefois, le bénéfice de l'allocation est maintenu dans tous les cas lorsque les conjoints ont un ou plusieurs enfants à charge.

4. Lorsque, en vertu des paragraphes 1, 2 et 3, deux conjoints employés au Centre ont tous deux droit à l'allocation de foyer, celle-ci n'est versée qu'au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé.

Article 7

1. L'agent ayant un ou plusieurs enfants à charge bénéficie, dans les conditions énumérées aux paragraphes 2 et 3, d'une allocation de 1 983 FB par mois pour chaque enfant à charge.

2. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant légitime, naturel ou adoptif de l'agent ou de son conjoint, lorsqu'il est effectivement entretenu par l'agent.

Il en est de même de l'enfant ayant fait l'objet d'une demande d'adoption et pour lequel la procédure d'adoption a été engagée.

3. L'allocation est accordée :

a) d'office, pour l'enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans ;

b) sur demande motivée de l'agent intéressé, pour l'enfant âgé de 18 à 26 ans qui reçoit une formation scolaire ou professionnelle.

4. Peut être exceptionnellement assimilée à l'enfant à charge par décision spéciale et motivée du directeur, prise sur la base de documents probants, toute personne à l'égard de laquelle l'agent a des obligations alimentaires légales et dont l'entretien lui impose de lourdes charges.

5. La prorogation du versement de l'allocation est acquise sans aucune limitation d'âge si l'enfant se trouve atteint d'une maladie grave ou d'une infirmité qui l'empêche de subvenir à ses besoins, et pour toute la durée de cette maladie ou infirmité.

6. L'enfant à charge au sens du présent article ne donne droit qu'à une seule allocation pour enfant à charge, même si le conjoint de l'agent relève d'une institution des Communautés européennes.

Article 8

L'agent bénéficie d'une allocation scolaire d'un montant égal aux frais effectifs de scolarité engagés par lui dans la limite d'un plafond mensuel de 1 772 FB pour chaque enfant à charge, au sens de l'article 7 paragraphe 2, fréquentant régulièrement et à plein temps un établissement d'enseignement.

Le droit à l'allocation prend naissance le premier jour du mois au cours duquel l'enfant commence à fréquenter un établissement d'enseignement primaire, pour expirer à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 26 ans.

Le plafond mentionné au premier alinéa est doublé pour :

— l'agent dont le lieu d'affectation est distant d'au moins 50 km d'une école européenne ou d'un établissement d'enseignement de sa langue, à condition que l'enfant fréquente effectivement un établissement d'enseignement distant d'au moins 50 km du lieu d'affectation ;

— l'agent dont le lieu d'affectation est distant d'au moins 50 km d'un institut d'enseignement post-secondaire du pays de sa nationalité et de sa langue, à condition que l'enfant fréquente effectivement un institut d'enseignement post-secondaire distant d'au moins 50 km du lieu d'affectation et que l'agent soit bénéficiaire de l'indemnité de dépaysement ; cette dernière condition n'est pas requise s'il n'y a pas un tel institut dans le pays de la nationalité de l'agent.

Article 9

1. Les agents bénéficiaires des allocations familiales visées à la présente section sont tenus de déclarer les allocations de même nature versées par ailleurs, ces allocations venant en déduction de celles payées en vertu des articles 6, 7 et 8.

2. L'allocation pour enfant à charge peut être doublée par décision spéciale et motivée du directeur prise sur la base de documents médicaux probants établissant que l'enfant en cause impose à l'agent des lourdes charges résultant d'un handicap mental ou physique dont est atteint l'enfant.

Section 3

INDEMNITÉ DE DÉPAYSEMENT

Article 10

L'indemnité de dépaysement, égale à 16 % du montant total du traitement de base ainsi que de l'allocation de foyer et de l'allocation pour enfant à charge versées à l'agent, est accordée :

a) à l'agent :

— qui n'a pas et n'a jamais eu la nationalité de l'État sur le territoire européen duquel est situé le lieu de son affectation

et,

— qui n'a pas, de façon habituelle, pendant la période de cinq années expirant six mois avant son entrée en fonctions, habité ou exercé son activité professionnelle principale sur le territoire européen dudit État. Pour l'application de cette disposition, les situations résultant de services effectués pour un autre État ou une organisation internationale ne sont pas à prendre en considération ;

b) à l'agent qui, ayant ou ayant eu la nationalité de l'État sur le territoire duquel est situé le lieu de son affectation, a, de façon habituelle, pendant la période de dix années expirant lors de son entrée en service, habité hors du territoire européen dudit État pour une raison autre que l'exercice de fonctions dans un service d'un État ou dans une organisation internationale.

L'indemnité de dépaysement ne peut être inférieure à 3 543 FB par mois.

Section 4

REMBOURSEMENT DE FRAIS

A. Indemnité d'installation et indemnité de réinstallation

Article 11

1. L'agent qui est engagé pour une durée déterminée d'au moins un an ou qui est considéré par le directeur comme devant accomplir une période de service équivalente, s'il est titulaire d'un contrat de durée indéterminée, bénéficie, dans les conditions prévues au paragraphe 2, d'une indemnité d'installation dont le montant est fixé, pour une durée prévisible de service :

— égale ou supérieure à un an mais inférieure à deux ans	à 1/3 du taux fixé au paragraphe 2 sous a)
— égale ou supérieure à deux ans mais inférieure à trois ans	à 2/3 du taux fixé au paragraphe 2 sous a)
— égale ou supérieure à trois ans	à 3/3 du taux fixé au paragraphe 2 sous a)

2. a) L'agent qui remplit les conditions pour bénéficier de l'indemnité de dépaysement ou qui justifie avoir été tenu de changer de résidence pour satisfaire aux obligations de l'article 16 du régime, a droit à une indemnité d'installation égale à deux mois de traitement de base, s'il s'agit d'un agent qui a droit à l'allocation de foyer, ou égale à un mois de traitement de base, s'il s'agit d'un agent n'ayant pas droit à cette allocation.

Lorsque deux conjoints agents du Centre ont tous deux droit à l'indemnité d'installation, celle-ci n'est versée qu'au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé.

L'indemnité d'installation est affectée du coefficient correcteur fixé pour le lieu d'affectation de l'agent.

b) Une indemnité d'installation d'un même montant est versée, lors d'une affectation à un nouveau lieu de service, à l'agent qui est appelé à transférer sa résidence pour satisfaire aux obligations de l'article 16 du régime.

c) L'indemnité d'installation est calculée d'après l'état civil et le traitement de l'agent, soit au moment de l'engagement ou, le cas échéant, à la fin de la période de stage, soit à la date de l'affectation à un nouveau lieu de service.

L'indemnité d'installation est versée sur présentation de documents justifiant de l'installation de l'agent au lieu de son affectation, ainsi que de celle de sa famille, si l'agent a droit à l'allocation de foyer.

d) Si un ayant droit à l'allocation de foyer ne s'installe pas avec sa famille au lieu de son affectation, il ne reçoit que la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait normalement droit ; la seconde moitié lui est versée lors de l'installation de sa famille au lieu de son affectation pour autant que cette installation ait lieu dans les délais visés à l'article 16 paragraphe 4. Si cette installation n'est pas intervenue et si l'agent vient à être affecté au lieu où réside sa famille, il n'a pas droit, de ce fait, à une indemnité d'installation.

e) L'agent qui a perçu l'indemnité d'installation et qui, de sa propre volonté, quitte le service du Centre avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter du jour de son entrée en fonctions est tenu de rembourser, lors de son départ, une partie de l'indemnité perçue calculée au prorata de la partie de ce délai qui resterait à courir.

f) L'agent bénéficiaire de l'indemnité d'installation est tenu de déclarer les indemnités de même nature qu'il percevrait par ailleurs, ces indemnités venant en déduction de celle prévue au présent article.

Article 12

1. À la fin de l'engagement, l'agent qui remplit les conditions visées à l'article 11 paragraphe 1 a droit à une indemnité de réinstallation égale à deux mois de son traitement de base, s'il s'agit d'un agent ayant droit à l'allocation de foyer, ou égale à un mois de son traitement de base, s'il s'agit d'un agent n'ayant pas droit à cette allocation, sous réserve qu'il ait accompli quatre années de service et qu'il ne soit pas appelé à bénéficier d'une indemnité de même nature dans son nouvel emploi.

Lorsque deux conjoints agents du Centre ont tous deux droit à l'indemnité de réinstallation, celle-ci n'est versée qu'au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé.

L'agent qui a accompli plus d'un an et moins de quatre ans de service bénéficie d'une indemnité de réinstallation dont le montant est proportionnel à la durée du service accompli, les fractions d'années étant négligées.

Ne sont pas prises en considération pour le calcul de cette période les périodes de congé sans rémunération.

L'indemnité de réinstallation est affectée du coefficient correcteur fixé pour le dernier lieu d'affectation de l'agent.

2. Si un agent vient à décéder, l'indemnité de réinstallation est versée au conjoint survivant ou, à défaut, aux personnes reconnues à charge au sens de l'article 7, même si la condition de durée de service prévue au paragraphe 1 n'est pas remplie.

3. L'indemnité de réinstallation est calculée d'après l'état civil et le traitement de l'agent au moment de la fin de l'engagement.

4. L'indemnité de réinstallation est versée sur justification de la réinstallation de l'agent et de sa famille, dans une localité située à 70 km au moins du lieu de son affectation ou, si l'agent est décédé, de la réinstallation de sa famille dans les mêmes conditions.

La réinstallation de l'agent ou de la famille de l'agent décédé doit avoir eu lieu au plus tard trois ans après la cessation des fonctions.

Le délai de forclusion ne peut être opposé à l'ayant droit si celui-ci peut prouver qu'il n'a pas eu connaissance des dispositions ci-dessus.

Article 13

Toutefois, l'indemnité d'installation prévue à l'article 11 et l'indemnité de réinstallation prévue à l'article 12 ne peuvent être inférieures :

— à 5 000 FB pour l'agent ayant droit à l'allocation de foyer,

— à 3 000 FB pour l'agent n'ayant pas droit à cette allocation.

B. Frais de voyage

Article 14

1. L'agent a droit au remboursement de ses frais de voyage, pour lui-même, son conjoint et les personnes à sa charge qui vivent effectivement sous son toit :

a) à l'occasion de l'entrée en service du lieu de recrutement au lieu d'affectation ;

b) à l'occasion de la fin de l'engagement, du lieu d'affectation au lieu d'origine défini au paragraphe 3.

En cas de décès d'un agent, la veuve et les personnes à charge ont droit au remboursement des frais de voyage dans les mêmes conditions.

Les frais de voyage couvrent également le prix de la location éventuelle de places, ainsi que celui du transport des bagages et, le cas échéant, les frais d'hôtel nécessairement engagés.

2. Le remboursement s'effectue sur les bases suivantes :

— initéraire usuel le plus court et le plus économique, en chemin de fer, entre le lieu d'affectation et le lieu de recrutement ou le lieu d'origine ;

— tarif de 1re classe pour les agents des catégories A et B, tarif de 2e classe pour les autres agents ;

— si le voyage comporte un trajet de nuit d'une durée d'au moins six heures comprises entre 22 heures et 7 heures, wagon-lit jusqu'à concurrence du prix en classe touriste ou du prix couchette, et sur présentation du bulletin.

Si un moyen de transport différent de celui prévu ci-dessus est employé, le remboursement est effectué sur la base du prix en chemin de fer dans la classe de voyage, wagon-lit exclu. Si le calcul ne peut être effectué sur cette base, une décision spéciale du directeur fixera les modalités du remboursement.

3. Le lieu d'origine de l'agent est déterminé, lors de l'entrée en fonctions de celui-ci, compte tenu du lieu de recrutement ou du centre de ses intérêts. Cette détermination pourra, par la suite, pendant que l'intéressé est en fonctions et à l'occasion de son départ, être révisée par décision spéciale du directeur. Toutefois, tant que l'intéressé est en fonctions, cette décision ne peut intervenir qu'exceptionnellement et après production, par l'intéressé, de pièces justifiant dûment sa demande.

Cette révision ne peut aboutir au déplacement du centre d'intérêt de l'intérieur à l'extérieur des territoires des États membres des Communautés européennes et des pays et territoires mentionnés à l'annexe IV du traité instituant la Communauté économique européenne.

Article 15

1. L'agent a droit pour lui-même et, s'il est ayant droit à l'allocation de foyer, pour son conjoint et les personnes à charge au sens de l'article 7, au paiement forfaitaire des frais de voyage du lieu d'affectation au lieu d'origine défini à l'article 14, dans les conditions suivantes:

— une fois par année civile, si la distance en chemin de fer entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine est supérieure à 50 km et inférieure à 725 km,

— deux fois par année civile, si la distance en chemin de fer entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine est d'au moins 725 km,

ces distances étant calculées selon les modalités prévues à l'article 14 paragraphe 2.

Lorsque deux conjoints sont agents du Centre, chacun a droit pour lui-même et pour les personnes à charge au paiement forfaitaire des frais de voyage, selon les dispositions ci-dessus ; chaque personne à charge ne donne droit qu'à un seul paiement. En ce qui concerne les enfants à charge, le paiement est déterminé suivant la demande des conjoints sur la base du lieu d'origine de l'un ou de l'autre conjoint.

En cas de mariage pandant l'année en cours et ayant pour effet l'octroi du droit à l'allocation de foyer, les frais de voyage dus pour le conjoint sont calculés au prorata

de la période allant de la date du mariage jusqu'à la fin de l'année en cours.

Les modifications éventuelles de la base de calcul résultant d'un changement de la situation de famille et intervenues après la date du versement des sommes en question ne donnent pas lieu à restitution de la part de l'intéressé.

Les frais de voyage des enfants âgés de quatre à dix ans sont calculés sur la base du tarif demi-place, ces enfants étant pour ledit calcul à considérer comme ayant accompli leur quatrième ou dixième année au 1er janvier de l'année en cours.

2. Le paiement forfaitaire est effectué sur la base du prix d'un billet de chemin de fer aller-retour en 1re classe pour les agents des catégories A et B et en 2e classe pour les autres agents. Si le calcul ne peut être effectué sur cette base, une décision spéciale du directeur fixe les modalités.

3. L'agent qui, au cours d'une année civile, vient à cesser ses fonctions pour une cause autre que le décès, ou vient à bénéficier d'un congé sans rémunération, n'a droit, si la période d'activité au service du Centre est, au cours de l'année, inférieure à neuf mois, qu'à une partie du paiement visé au paragraphe 1, calculé au prorata du temps passé en position d'activité.

4. Les dispositions qui précèdent sont applicables à l'agent dont le lieu d'affectation et le lieu d'origine se trouvent en Europe. L'agent dont le lieu d'origine et/ou le lieu d'affectation est situé en dehors de l'Europe a droit, une fois par année civile et sur présentation de pièces justificatives, au remboursement des frais de voyage à son lieu d'origine ou, dans la limite de ces frais, au remboursement des frais de voyage à un autre lieu.

5. Le bénéfice des dispositions du présent article n'est accordé qu'à l'agent comptant au moins neuf mois de service.

C. Frais de déménagement

Article 16

1. L'agent qui est engagé pour une durée déterminée d'au moins un an ou qui est considéré par le directeur comme devant accomplir une période de service équivalente, s'il est titulaire d'un contrat de durée indéterminée, a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, au remboursement de ses frais de déménagement.

2. Les dépenses effectuées pour le déménagement du mobilier personnel, y compris les frais d'assurance pour la couverture des risques simples (bris, vol, incendie), sont remboursées au fonctionnaire qui se trouve obligé de déplacer sa résidence pour se conformer à l'article 16 du régime et qui n'aurait pas bénéficié par ailleurs d'un remboursement des mêmes frais. Ce remboursement est effectué dans les limites d'un devis préalable approuvé. Deux devis au moins doivent être présentés au service compétent du Centre. Ce service, s'il estime que les devis présentés dépassent un montant raisonnable, peut choisir un autre déménageur professionnel. Le montant du remboursement auquel l'agent a droit peut alors être limité à celui du devis présenté par ce dernier déménageur.

3. Lors de la fin de l'engagement ou du décès, les frais de déménagement sont remboursés du lieu d'affectation au lieu d'origine.

Si l'agent décédé est célibataire, ces frais sont remboursés aux ayants droit.

4. Le déménagement doit être effectué par l'agent dans l'année suivant l'expiration de la période de stage.

Lors de la fin de l'engagement, le déménagement doit intervenir dans le délai de trois ans prévu à l'article 12 paragraphe 4 deuxième alinéa.

Les frais de déménagement exposés après expiration des délais prévus ci-dessus ne peuvent être remboursés qu'exceptionnellement et sur décision spéciale du directeur.

D. Indemnité journalière

Article 17

1. L'agent qui justifie être tenu de changer de résidence pour satisfaire aux obligations de l'article 16 du régime, a droit, pour une durée déterminée au paragraphe 2, à une indemnité journalière dont le montant est fixé comme suit:

	Agent ayant droit à l'allocation de foyer		Agent n'ayant pas droit à l'allocation de foyer	
	du 1er au 15e jour	à partir du 16e jour	du 1er au 15e jour	à partir du 16e jour
	FB par jour de calendrier			
Catégories A et B	775	350	525	275
Catégories C et D	700	325	450	225

Lorsque deux conjoints agents du Centre ont tous deux droit à l'indemnité journalière, les taux figurant dans les deux premières colonnes ne sont applicables qu'au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé. Les taux figurant dans les deux autres colonnes sont applicables à l'autre conjoint.

Le barème ci-dessus est égal à celui arrêté par le Conseil des Communautés européennes à l'occasion de chaque examen du niveau des rémunérations effectué en application de l'article 65 du statut des fonctionnaires de ces Communautés.

2. La durée d'octroi de l'indemnité journalière est déterminée comme suit :

a) pour l'agent n'ayant pas droit à l'allocation de foyer, à 120 jours ;

b) pour l'agent ayant droit à l'allocation de foyer, à 180 jours ou, si l'agent intéressé doit effectuer un stage de six mois, à la durée du stage augmentée d'un mois.

Lorsque deux conjoints agents du Centre ont tous les deux droit à l'indemnité journalière, la durée d'octroi prévue sous b) s'applique au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé. La durée d'octroi prévue sous a) s'applique à l'autre conjoint.

En aucun cas, l'indemnité journalière n'est octroyée au-delà de la date à laquelle l'agent a effectué son déménagement en vue de satisfaire aux obligations de l'article 16 du régime.

3. L'indemnité journalière prévue au paragraphe 1 est réduite de moitié pendant les périodes au cours desquelles l'agent bénéficie de l'indemnité journalière de mission prévue à l'article 18.

E. Frais de mission

Article 18

1. L'agent voyageant nanti d'un ordre de mission a droit au remboursement des frais de transport et aux indemnités journalières dans les conditions prévues ci-dessous.

2. L'ordre de mission fixe notamment la durée probable de la mission, sur la base de laquelle est calculée l'avance sur l'indemnité journalière que peut obtenir l'intéressé. Sauf décision spéciale, cette avance n'est pas versée lorsque la mission ne doit pas durer plus de vingt-quatre heures et a lieu dans un pays où a cours la monnaie utilisée au lieu d'affectation de l'intéressé.

Article 19

1. Les frais de transport pour les agents en mission comportent le prix du transport effectué par l'itinéraire le plus court, en 1re classe de chemin de fer pour les agents des catégories A et B, en 2e classe pour les autres agents.

Si le voyage porte sur une distance aller-retour égale ou supérieure à 800 km, les agents des catégories C et D obtiennent le remboursement des frais susmentionnés sur la base du tarif de la 1re classe de chemin de fer.

Par décision du directeur, les agents des catégories C et D peuvent, lors d'une mission pour laquelle le voyage porte sur une distance aller-retour inférieure à 800 km, obtenir le remboursement des frais susmentionnés sur la base du tarif de la 1re classe de chemin de fer, s'ils accompagnent un membre du conseil d'administration, le directeur ou un agent voyageant en 1re classe.

Les frais de transport comprennent également :

— le prix de la location des places et du transport des bagages nécessaires ;

— les suppléments pour trains rapides (remboursés sur présentation des billets lorsque des billets spéciaux sont délivrés) ;

— les suppléments de wagon-lit (remboursés sur présentation du bulletin), si le voyage comporte un trajet de nuit d'une durée d'au moins six heures comprises entre 22 heures et 7 heures :

  — en catégorie double ;

  — se le train à utiliser ne comporte pas cette catégorie de wagon-lit, le remboursement à faire après accord du directeur est celui qui correspond à la classe directement supérieure ou à la classe *single* si seule cette classe existe.

2. Les agents peuvent être autorisés à voyager par avion. Dans ce cas, le remboursement peut être effectué, sur présentation des billets, en classe immédiatement inférieure à la 1re classe.

Par décision du directeur, les agents qui accompagnent un membre du conseil d'administration ou le directeur dans une mission déterminée peuvent se voir accorder pour cette mission, et sur présentation des billets, le remboursement du coût du trajet dans la classe utilisée par le membre ou par le directeur.

Dans les conditions fixées dans la réglementation prévue à l'article 12 paragraphe 2 deuxième alinéa de l'annexe VII du statut des fonctionnaires des Communautés européennes, les agents voyageant dans des conditions particulièrement fatigantes peuvent se voir accorder par décision du directeur, sur présentation des billets, le remboursement du coût du trajet dans la classe utilisée.

Par décision spéciale du directeur, les agents peuvent être autorisés à transporter des bagages d'un poids excédant celui qui est accepté en franchise en vertu des conditions de transport.

3. Pour les voyages en bateau, les classes sont déterminées dans chaque cas par le directeur. Les agents voyageant en bateau perçoivent à la place de l'indemnité de mission prévue à l'article 20 et pendant la durée du voyage une indemnité de 225 FB par période de vingt-quatre heures.

4. Les agents peuvent être autorisés à utiliser leur voiture personnelle à l'occasion d'une mission déterminée, à condition que l'emploi de ce moyen de transport ne provoque pas une augmentation de la durée prévue pour l'accomplissement de la mission.

Dans ce cas, les frais de transport sont remboursés forfaitairement dans les conditions prévues au paragraphe 1.

Toutefois, le directeur peut décider d'accorder à l'agent qui exécute régulièrement des missions dans des circonstances spéciales, au lieu du remboursement des frais de voyage par chemin de fer, une indemnité par kilomètre accompli, si le recours aux moyens de transport en commun et le remboursement des frais de transport sur les bases ordinaires présentent des inconvénients certains.

L'agent autorisé à employer sa voiture personnelle conserve l'entière responsabilité des accidents qui pourraient être occasionnés à son véhicule ou par celui-ci à des tiers ; il doit être en possession d'une police d'assurance comportant couverture de sa responsabilité civile, dans les limites reconnues suffisantes par le directeur.

Article 20

1. a) L'indemnité journalière de mission est liquidée sur la base du barème suivant :

I Catégories A et B	II Catégories C et D
1 320 FB	1 220 FB

b) Lorsque la mission est effectuée en dehors du territoire européen des États membres des Communautés européennes, le directeur peut décider d'appliquer d'autres taux.

2. Le taux des indemnités figurant aux colonnes I et II est réduit respectivement de 330 FB et de 315 FB pour toute journée de mission, décomptée selon le paragraphe 4, durant laquelle l'agent a exposé des frais de wagon-lit remboursables par le Centre.

3. Les mêmes déductions sont effectuées lorsque l'agent n'a pas dû passer la nuit hors du lieu de son affectation.

4. Sous réserve des paragraphes 2 et 3, le décompte des indemnités journalières de mission est effectué selon les règles ci-après :

a) mission d'une durée égale ou inférieure à vingt-quatre heures :

— durée égale ou inférieure à six heures : remboursement des frais réels dans la limite d'un quart de l'indemnité journalière ;

— durée égale ou inférieure à douze heures, mais supérieure à six heures : moitié de l'indemnité journalière ;

— durée égale ou inférieure à vingt-quatre heures, mais supérieure à douze heures ; indemnité journalière entière ;

b) mission d'une durée supérieure à vingt-quatre heures :

— pour chaque période de vingt-quatre heures : indemnité journalière entière ;

— pour la période résiduelle égale ou inférieure à six heures : néant ;

— pour la période résiduelle égale ou inférieure à douze heures, mais supérieure à six heures : moitié de l'indemnité journalière ;

— pour la période résiduelle supérieure à douze heures : indemnité journalière entière.

5. L'indemnité journalière de mission couvre forfaitairement toutes les dépenses de l'agent en mission, y compris les frais de déplacement au lieu d'exécution de sa mission sous réserve des frais mentionnés ci-dessous qui, sur présentation de pièces justificatives, font l'objet d'un remboursement supplémentaire :

a) frais de télégramme et de téléphone interurbain ou international, exposés pour des motifs de service ;

b) frais de représentation dans les cas prévus à l'article 21 ;

c) les dépenses exceptionnelles que l'agent a été amené à exposer pour l'exécution d'une mission, soit en vertu d'instructions spéciales reçues, soit en cas de force majeure et dans l'intérêt du Centre, et qui auraient pour effet de rendre nettement insuffisantes les indemnités allouées.

6. Pour toute mission d'une durée prévue de quatre semaines au moins dans une même localité, les taux des indemnités peuvent être réduits d'un quart pour autant que l'intéressé en a été avisé avant son départ en mission.

Cette réduction peut être décidée au cours de la mission même ; elle prend alors effet au plus tôt huit jours après que notification en a été faite à l'intéressé, pour autant qu'il reste au moins quatre semaines de mission à courir au moment de la notification.

7. Lorsque l'agent en mission prend part à un repas ou bénéficie d'un logement offert ou remboursé par une des institutions des Communautés européennes, une administration ou une organisation nationale ou internationale, il est tenu d'en faire la déclaration.

L'indemnité journalière est réduite de 200 FB par repas offert ; les indemnités prévues aux colonnes I et II sont réduites respectivement de 450 FB et de 420 FB par jour de logement offert. Lorsque, pour l'agent en mission, les repas et le logement sont entièrement offerts ou remboursés par une des institutions des Communautés européennes, une administration ou une organisation nationale ou internationale, il perçoit, au lieu de l'indemnité de mission prévue ci-dessus, une indemnité de 225 FB par période de vingt-quatre heures.

8. Les taux indiqués aux paragraphes 1, 2 et 7 sont majorés de 10 % lorsque le lieu de mission est Paris, de 5 % lorsque celui-ci est Bruxelles, Luxembourg ou Strasbourg et de 10 % pour les agents des catégories C et D lorsque le lieu de mission est Strasbourg.

F. **Remboursement forfaitaire de frais**

Article 21

Pour les agents qui, en vertu d'instructions spéciales, sont appelés à engager occasionnellement des frais de représentation pour les besoins du service, le montant de l'indemnité de représentation est fixé dans chaque cas particulier sur la base des pièces justificatives et dans les conditions fixées par le directeur.

Article 22

L'agent affecté dans un lieu où les conditions de logement sont reconnues particulièrement difficiles peut bénéficier d'une indemnité de logement.

La liste des lieux pour lesquels cette indemnité peut être accordée, le montant maximal de cette indemnité et les modalités d'attribution sont identiques à ceux arrêtés par le Conseil des Communautés européennes selon la procédure mentionnée à l'article 65 paragraphe 3 du statut des fonctionnaires de ces Communautés.

Article 23

L'agent affecté dans un lieu où les conditions de transport sont reconnues particulièrement difficiles et onéreuses en raison de l'éloignement des habitations du lieu de travail peut bénéficier d'une indemnité de transport.

La liste des lieux pour lesquels cette indemnité peut être accordée, le montant maximal et les modalités d'attribution sont identiques à ceux arrêtés par le Conseil des Communautés européennes selon la procédure mentionnée à l'article 65 paragraphe 3 du statut des fonctionnaires de ces Communautés.

Section 5

Article 24

Les taux figurant aux sections 2, 3 et 4 sont automatiquement adaptés chaque fois que les taux correspondants figurant au statut des fonctionnaires des Communautés européennes sont modifiés.

Section 6

RÈGLEMENT DES SOMMES DUES

Article 25

1. La rémunération est versée à l'agent le 15 de chaque mois pour le mois courant. Le montant de cette rémunération est arrondi au franc belge supérieur.

2. Lorsque la rémunération du mois n'est pas due entièrement, elle est fractionnée en trentièmes :

a) si le nombre réel de journées payables est égal ou inférieur à quinze, le nombre de trentièmes dus est égal au nombre réel de journées payables ;

b) si le nombre réel des journées payables est supérieur à quinze, le nombre de trentièmes dus est égal à la différence entre trente et le nombre réel des journées non payables.

3. Lorsque le droit aux allocations familiales et à l'indemnité de dépaysement prend naissance après la date d'entrée en fonctions de l'agent, celui-ci en bénéficie à compter du premier jour du mois au cours duquel ce droit a pris naissance. Lorsque le droit à ces allocations et à cette indemnité prend fin, l'agent en bénéficie jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ce droit prend fin.

Article 26

Les sommes dues à l'agent sont payées au lieu et dans la monnaie du pays où l'agent exerce ses fonctions.

L'article 17 paragraphes 2, 3 et 4 de l'annexe VII du statut des fonctionnaires des Communautés européennes est applicable par analogie.