Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série L

2025/1123

4.6.2025

DÉCISION (UE) 2025/1123 DU CONSEIL

du 26 mai 2025

relative à la position à prendre, au nom de l'Union européenne, au sein du conseil des gouverneurs de la Fondation internationale UE-ALC en ce qui concerne le statut du personnel de la Fondation internationale UE-ALC

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 209, paragraphe 2, et son article 212, en liaison avec l'article 218, paragraphe 9,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

(1) L'accord instituant la Fondation internationale UE-ALC ([1]) (ci-après dénommé «accord») a été conclu par l'Union en vertu de la décision (UE) 2019/593 du Conseil ([2]) et est entré en vigueur le 17 mai 2019.

(2) Conformément à l'article 11, point d), de l'accord, le conseil des gouverneurs de la Fondation internationale UE-ALC (ci-après dénommé «conseil des gouverneurs») peut arrêter le statut du personnel sur la base d'une proposition du directeur exécutif.

(3) À l'issue de sa 10e session ordinaire du 24 mai 2024, le conseil des gouverneurs doit adopter le statut du personnel de la Fondation internationale UE-ALC (ci-après dénommé «statut du personnel») par procédure écrite.

(4) Le statut du personnel régira les conditions d'emploi et définira les droits et obligations du personnel travaillant pour la Fondation internationale UE-ALC, qui est représentée juridiquement par le directeur exécutif.

(5) Il y a lieu d'arrêter la position à prendre, au nom de l'Union, au sein du conseil des gouverneurs, étant donné que l'adoption du statut du personnel nécessite le consentement des membres de la Fondation internationale UE-ALC.

(6) Il convient, dès lors, que la position de l'Union au sein du conseil des gouverneurs en ce qui concerne le statut du personnel soit fondée sur le projet d'acte du conseil des gouverneurs joint à la présente décision,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

La position à prendre, au nom de l'Union, par procédure écrite, au sein du conseil des gouverneurs de la Fondation internationale UE-ALC (ci-après dénommé «conseil des gouverneurs») en ce qui concerne le statut du personnel de la Fondation internationale UE-ALC, est fondée sur le projet d'acte du conseil des gouverneurs joint à la présente décision.

Article 2

La présente décision entre en vigueur le jour de son adoption.

Fait à Bruxelles, le 26 mai 2025.

Par le Conseil

La présidente

K. KALLAS

([1]) Accord instituant la Fondation internationale UE-ALC (JO L 103 du 12.4.2019, p. 3, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_internation/2019/593/oj).

([2]) Décision (UE) 2019/593 du Conseil du 8 avril 2019 relative à la conclusion, au nom de l'Union européenne, de l'accord instituant la Fondation internationale UE-ALC (JO L 103 du 12.4.2019, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2019/593/oj).

PROJET DE

STATUT DU PERSONNEL DE LA FONDATION INTERNATIONALE UE-ALC

Article 1

Objet et domaine d'application

1. Le présent statut du personnel (ci-après dénommé «statut») régit les conditions d'emploi et définit les droits et obligations du personnel travaillant pour la Fondation internationale UE-ALC (ci-après dénommée «Fondation UE-ALC» ou «Fondation»), qui est représentée juridiquement par le directeur exécutif. Le présent statut établit également les normes générales de travail qui régissent les relations de gestion administrative et de gestion de l'activité entre la Fondation UE-ALC et son personnel, afin que les tâches soient accomplies dans un cadre transparent et efficace. Le présent statut n'est contraire ni à l'accord constitutif de la Fondation UE-ALC (ci-après dénommé «accord») ni à l'accord entre la Fondation et la République fédérale d'Allemagne concernant le siège de la Fondation (ci-après dénommé «accord concernant le siège»); en cas de conflit, l'accord et l'accord concernant le siège priment, dans cet ordre.

2. Sauf disposition contraire, le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel permanent ou temporaire travaillant pour la Fondation UE-ALC.

Article 2

Personnel et recrutement

1. Le personnel de la Fondation UE-ALC est composé de personnes qui ont signé un contrat de travail avec la Fondation afin d'exercer les fonctions liées aux postes spécifiques au sein de la structure organisationnelle approuvée par le conseil des gouverneurs, sur la base d'une proposition du directeur exécutif.

2. Les personnes nommées ou détachées par l'un des membres de la Fondation, ses partenaires stratégiques ou d'autres organisations ou entités qui sont liées à la Fondation, en accord avec elle, sont considérées comme faisant partie de son personnel. Toutefois, dans ces cas spécifiques, tous les coûts de rémunération, y compris les prestations sociales, les frais de déplacement et de déménagement, les frais liés à l'installation et au mobilier ainsi que les frais de rapatriement, si nécessaire, sont pris en charge par le pays, le partenaire stratégique, l'organisation ou l'entité qui nomme ou détache la personne en question. Les personnes sont considérées comme des membres du personnel de la Fondation pendant la période au cours de laquelle elles exercent les fonctions qui leur ont été confiées, et cette situation prend fin avec l'accomplissement de ces fonctions, sans que la responsabilité de la Fondation soit engagée.

3. Toute personne qui intègre la Fondation en tant que stagiaire pour une période limitée et préétablie dans le cadre de sa formation scolaire ou à des fins de recherche est également considérée comme faisant partie du personnel. Les stagiaires peuvent prétendre à une indemnité mensuelle de la Fondation couvrant leurs frais de voyage et de séjour.

4. La politique de recrutement de la Fondation UE-ALC vise à engager des membres du personnel hautement compétents et efficaces et est fondée sur l'application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

5. Le personnel de la Fondation UE-ALC est recruté au moyen de procédures de sélection ouvertes, objectives, impartiales et transparentes, fondées sur des critères strictement conçus pour déterminer si les candidats ont les aptitudes, l'expérience et les compétences requises pour exercer les fonctions du poste auquel elles postulent.

6. Nonobstant ce qui précède, le directeur exécutif s'efforce, dans la mesure du possible, de maintenir l'équilibre hommes-femmes et une répartition géographique birégionale.

7. Lors du recrutement de membres du personnel, la Fondation UE-ALC exige la preuve des diplômes universitaires et/ou de l'expérience requis pour le poste vacant.

8. Toute relation de travail est régie par un contrat de travail écrit, qui est signé par le directeur exécutif et le candidat retenu.

9. Le personnel de la Fondation UE-ALC peut être engagé:

a) pour une période précise/durée déterminée – un contrat de travail est signé par la Fondation UE-ALC avec le candidat retenu pour une durée déterminée, renouvelable trois fois au maximum, d'un commun accord entre les parties, pour une durée totale n'excédant pas deux (2) ans; ou

b) pour une durée indéterminée — un contrat de travail est signé par la Fondation UE-ALC avec des membres du personnel qui sont engagés depuis au moins deux (2) ans et que, pour des raisons objectives, la Fondation souhaite garder.

10. Le directeur exécutif détermine les périodes et les conditions de renouvellement des contrats de travail proposés aux membres du personnel de la Fondation UE-ALC. Le premier contrat de travail signé est, dans tous les cas, d'une durée maximale de deux (2) ans.

Nationalité

11. En ce qui concerne la nationalité, le recrutement du personnel de la Fondation UE-ALC est ouvert aux citoyens des membres de la Fondation.

Connaissances et expérience

12. Les membres du personnel engagés par la Fondation UE-ALC appartiennent à la catégorie correspondant aux connaissances et à l'expérience spécifiques requises pour les tâches liées à son poste. En conséquence, et en fonction des tâches qui leur sont confiées et qui sont établies dans la structure du personnel approuvée par le conseil des gouverneurs, les membres du personnel occupent l'un des emplois types suivants:

a) poste de gestion exécutive;

b) poste qualifié; ou

c) poste technique et/ou administratif.

Contrat de travail pour les postes de gestion exécutive et les postes qualifiés

13. Les membres du personnel exécutif et du personnel qualifié peuvent généralement prétendre au remboursement de leurs «frais d'installation et de réinstallation» décrits à l'article 4, sauf décision contraire du conseil des gouverneurs sur la base de la recommandation du directeur exécutif.

14. Les membres du personnel exécutif et du personnel qualifié qui, au moment de leur recrutement, vivent à plus de 150 kilomètres de la ville de Hambourg et qui, du fait de leur emploi au sein de la Fondation, doivent s'y installer, peuvent prétendre à une aide financière visant à couvrir leurs frais de déménagement et d'installation. Ils peuvent également prétendre au remboursement de certains frais de réinstallation, pour autant que les conditions décrites à l'«article 4 — Droits et avantages» soient remplies.

15. Les membres du personnel exécutif et du personnel qualifié effectuent une période d'essai de six (6) mois, à l'issue de laquelle le contrat de travail est considéré comme étant confirmé, sauf préavis écrit contraire. Aucune période d'essai n'est appliquée en cas de renouvellement ou de reconductions successives du contrat de travail.

Contrat de travail pour les postes techniques et/ou administratifs

16. Les membres du personnel technique et/ou administratif peuvent généralement prétendre au remboursement de leurs «frais d'installation et de réinstallation» décrits à l'article 4, sauf décision contraire du conseil des gouverneurs sur la base de la recommandation du directeur exécutif.

17. Les frais de déménagement et d'installation des membres du personnel technique et/ou administratif recruté à Hambourg ou dans un rayon de 150 kilomètres sont alignés sur les frais de déménagement et d'installation des membres du personnel exécutif et du personnel qualifié.

18. Les membres du personnel technique et/ou administratif effectuent une période d'essai de six (6) mois, à l'issue de laquelle le contrat de travail est considéré comme étant confirmé, sauf préavis écrit contraire. Aucune période d'essai n'est appliquée en cas de renouvellement ou de reconductions successives du contrat de travail. La durée de la période d'essai peut être adaptée en fonction des besoins en cas de contrats de travail à durée déterminée.

Droit applicable et rémunération

19. Tous les contrats de travail sont conformes aux dispositions de la législation du travail applicable du pays d'accueil en vertu des dispositions de l'accord concernant le siège.

20. Les membres du personnel commencent à percevoir une rémunération à partir de la date de début de l'emploi convenue entre les parties.

21. Les rémunérations pour les services fournis par les membres du personnel sont versées mensuellement, au cours de la dernière semaine de chaque mois.

Lieu d'affectation

22. Le lieu d'affectation est Hambourg (Allemagne), où se situe le siège de la Fondation.

Article 3

Fonctions et obligations

1. Les membres du personnel de la Fondation UE-ALC s'acquittent de leurs responsabilités et accomplissent leurs tâches de manière objective et impartiale, en accordant la priorité à leur loyauté à l'égard de la Fondation et en tenant compte uniquement et exclusivement de ses intérêts. Ils assument l'entière responsabilité de leurs actes dans l'exercice de leurs fonctions et sont soumis à l'autorité et à la gestion du directeur exécutif.

Les membres du personnel de la Fondation UE-ALC n'entreprennent aucune action susceptible d'être incompatible avec le bon exercice de leurs fonctions. Le personnel de la Fondation UE-ALC ne peut:

a) solliciter ou accepter des instructions concernant l'exercice de leurs fonctions provenant de tout gouvernement, toute entité ou toute personne extérieure à la Fondation UE-ALC; ou

b) accepter une quelconque distinction honorifique, décoration ou rémunération ou un quelconque cadeau d'un gouvernement ou d'une source extérieure à la Fondation UE-ALC lorsqu'il est clair que cela compromettrait ou serait raisonnablement perçu comme compromettant l'objectivité et l'indépendance du membre du personnel et nuirait à l'image de la Fondation UE-ALC. Cette appréciation est laissée en premier lieu au membre du personnel concerné, qui fait preuve de discernement dans les circonstances données et peut, si nécessaire, être confirmée par le directeur exécutif dans les cas de figure pertinents.

2. Les membres du personnel de la Fondation UE-ALC mettent à la disposition de la Fondation UE-ALC l'ensemble de leurs connaissances et de leur expérience. Ils n'exercent pas d'activités parallèles rémunérées et actives susceptibles d'être incompatibles avec les intérêts de la Fondation UE-ALC ou d'avoir une influence négative sur celle-ci. Cette disposition ne s'applique pas aux postes «dormants» ni aux activités mineures de conseil ou de formation en tant que membres d'un gouvernement national ou en tant que membres du personnel d'une institution, d'un organe ou d'un organisme de l'UE, d'une organisation intergouvernementale ou d'une organisation similaire. En pareils cas, les activités sont autorisées par le directeur exécutif et, si elles concernent le directeur exécutif lui-même, par le conseil des gouverneurs.

3. Les privilèges et immunités accordés à la Fondation UE-ALC et à son personnel n'exonèrent pas ce dernier de l'exécution de ses obligations privées ou de celles relevant des lois et règlements des États membres de la Fondation, en particulier ceux du pays et de la ville d'accueil de la Fondation, conformément à l'accord concernant le siège. Les membres du personnel notifient au directeur exécutif toute situation conflictuelle avec les autorités de l'un des États membres de la Fondation en ce qui concerne les immunités et privilèges relevant de leur statut de membres du personnel de la Fondation UE-ALC.

4. L'usage abusif de l'une ou de plusieurs de ces prérogatives est considéré comme une faute grave et est susceptible de conduire à la résiliation du contrat de travail concerné, sans préjudice de toute autre responsabilité qui pourrait exister.

5. Les membres du personnel agissent dans le respect de la déontologie et de manière professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions, dans leurs relations avec les autres membres du personnel et lorsqu'ils fournissent des informations et des données à la Fondation UE-ALC ainsi qu'à ses parties prenantes externes. De même, ils traitent en toute confidentialité les informations institutionnelles privilégiées qu'ils peuvent détenir ou auxquelles ils peuvent avoir accès, comme le prévoient les annexes respectives des contrats de travail.

Article 4

Droits et avantages

1. Tout membre du personnel a le droit d'être traité avec respect et selon des règles claires et transparentes. En outre, l'espace de travail est conforme aux normes de sécurité et d'environnement du pays d'accueil.

2. Aux fins du plein exercice et de la pleine jouissance des droits et avantages établis par la Fondation UE-ALC, sont considérées comme personnes à charge d'un membre du personnel les personnes suivantes:

a) le conjoint ou le concubin du membre du personnel qui ne dispose pas de revenus propres ou qui est dans l'incapacité permanente de travailler;

b) les enfants du membre du personnel âgés de moins de 18 ans; et

c) les enfants du membre du personnel âgés de 18 ans à 25 ans, tant qu'ils suivent des études supérieures — universitaires ou techniques — et sont économiquement dépendants du membre du personnel.

Frais d'installation et de réinstallation

3. La Fondation UE-ALC accorde généralement une indemnité visant à couvrir les frais d'installation à l'entrée en service du personnel exécutif et du personnel professionnel. L'indemnité d'installation d'un montant maximum d'un mois de salaire net est versée sur présentation de pièces justificatives.

4. La Fondation UE-ALC prend également en charge les frais de voyage et rembourse les frais de déménagement, y compris l'assurance pour la couverture des risques simples pour le déménagement du mobilier et des effets personnels par voie aérienne, terrestre ou maritime, sous réserve de la présentation des reçus, certificats ou autres pièces justificatives pertinentes. Le montant à rembourser par la Fondation pour les déménagements intercontinentaux ne dépasse pas 10 000 EUR et peut être versé au membre du personnel contre réception de sa facture définitive et confirmation de sa satisfaction quant au service fourni. Dans tous les cas, il convient que le membre du personnel joigne au moins trois (3) offres émanant d'entreprises différentes, afin de prouver que l'entreprise sélectionnée offrait le service le plus pratique et présentant le meilleur rapport coût/efficacité. Ces frais sont couverts pour les membres du personnel et les personnes à leur charge au début et au terme de leur contrat de travail. Le lieu de réinstallation peut différer du lieu de recrutement initial, à condition que les frais ne soient pas supérieurs à ceux du déplacement vers le lieu de recrutement initial. Les frais de déménagement sont également applicables aux personnes à la charge de ces membres du personnel. Le remboursement des frais au terme du contrat de travail est régi par la disposition expresse selon laquelle le contrat de travail prend fin au plus tôt à l'expiration de sa durée initiale.

Vacances et jours fériés

5. Le personnel a droit à trente (30) jours ouvrables de congés payés pour chaque année complète prestée et au prorata des fractions prestées en cas d'année incomplète. Le personnel prend l'intégralité des jours de congé non utilisés au cours d'une année donnée, au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

6. Le directeur exécutif peut fixer une période annuelle de repos collectif d'une durée maximale de dix (10) jours pour la période de Noël et du Nouvel An, au cours de laquelle le bureau de la Fondation est fermé et son personnel est déchargé de ses fonctions.

7. Pour autant que les vacances soient compatibles avec la charge de travail, les membres du personnel peuvent en jouir librement, après autorisation du directeur exécutif ou de la personne désignée par celui-ci.

Congés payés

8. Le personnel a droit à des congés payés dans toute circonstance précise prévue par le droit applicable du pays d'accueil et/ou dans les circonstances suivantes:

a) **maternité** — les membres du personnel de la Fondation UE-ALC ont droit à six (6) semaines civiles de congé avant la naissance de leur enfant et jusqu'à un total de huit (8) semaines civiles après celle-ci [douze (12) semaines en cas de naissance multiple ou prématurée], qui peuvent être cumulées;

b) **paternité** — les membres du personnel ont droit à dix (10) jours ouvrables de congé après la naissance;

c) **décès/urgence familiale** — les membres du personnel ont droit à un maximum de quatre (4) jours ouvrables de congé en cas de décès ou de maladie grave d'un conjoint ou d'un concubin, d'un fils, d'une fille, de leur père, de leur mère, d'un frère ou d'une sœur. Ce congé peut être prolongé de six (6) jours ouvrables au maximum si le membre du personnel doit quitter le pays d'accueil;

d) **maladie** — les membres du personnel ont droit à un congé d'une durée maximale de six (6) semaines de congé en cas de maladie les empêchant de travailler. Toutefois, cette période de six semaines recommence à courir en cas de maladie nouvelle si celle-ci n'est pas due à la même maladie sous-jacente. Si la maladie est causée par la même maladie

sous-jacente de base, le droit à congé reprend soit six (6) mois après la fin du dernier congé de maladie, soit à l'issue d'un délai d'un (1) an à compter du début du premier congé de maladie. En tout état de cause, le membre du personnel fournit le certificat médical correspondant. Dans le cas contraire, l'absence est considérée comme non justifiée;

e) **mariage du membre du personnel** — le membre du personnel a droit à un (1) jour de congé pour son propre mariage;

f) **stages de formation** — les membres du personnel ont droit à un maximum de cinq (5) jours de congé par an pour assister ou participer activement à de courts séminaires et conférences en rapport direct avec le mandat du membre du personnel concerné;

g) **autres congés** — dans des circonstances exceptionnelles, les membres du personnel peuvent avoir droit à un congé, y compris l'indemnisation pour les jours non ouvrables travaillés ou pour toute autre raison, dont le directeur exécutif estime qu'il pourrait être nécessaire.

9. Le directeur exécutif définit les procédures d'octroi d'un tel congé qui, en tout état de cause, est autorisé par lui-même ou par le membre du personnel auquel ces responsabilités ont été expressément déléguées.

Congés non rémunérés

10. Le personnel a droit à des congés non rémunérés dans toute circonstance précise prévue par le droit applicable du pays d'accueil et/ou dans les circonstances suivantes:

a) **incapacité permanente** — le membre du personnel peut avoir droit à un congé non rémunéré en cas d'incapacité permanente qui l'empêche totalement ou partiellement de travailler;

b) **autre** — le membre du personnel peut avoir droit à un congé non rémunéré lorsque le directeur exécutif l'y autorise.

11. Aux fins du présent statut, une incapacité de travail est réputée exister lorsque le membre du personnel est totalement ou partiellement empêché de travailler, de manière temporaire ou permanente, en raison d'une maladie physique ou mentale ou d'un accident.

12. En cas d'incapacité temporaire d'une durée supérieure à six (6) mois consécutifs ou à six (6) mois non consécutifs au cours d'une même année, ou en cas d'incapacité permanente, la Fondation UE-ALC peut prévoir qu'un professionnel de santé désigné par la Fondation certifie la période d'incapacité, sans préjudice du certificat que le médecin traitant du membre du personnel peut avoir fourni.

Assurances

13. La Fondation UE-ALC assure son personnel en lui offrant la couverture suivante:

a) assurance voyage pour les déplacements, y compris l'assurance vie;

b) assurance-maladie obligatoire, assurance dépendance et assurance accident fournie par le système allemand de sécurité sociale.

14. Les personnes à charge d'un membre du personnel ont droit à la couverture des frais médicaux conformément aux conditions fixées par le droit applicable du pays d'accueil.

Paiements en cas de décès

15. Si un membre du personnel qui ne résidait pas dans le pays d'accueil avant de travailler à la Fondation décède alors qu'il était en activité, la Fondation UE-ALC prend en charge les dépenses liées au rapatriement du corps du défunt. Les ayants droit survivants ont droit à un rapatriement selon les conditions fixées dans la section «Frais d'installation et de réinstallation».

Article 5

Déplacements en mission

1. Aux fins du présent statut, les déplacements en mission sont considérés comme ceux effectués par les membres du personnel de la Fondation UE-ALC en dehors du lieu de travail où ils exercent habituellement leurs fonctions, pour autant qu'ils aient été pleinement et dûment autorisés par le directeur exécutif ou par la personne à laquelle cette responsabilité a été expressément déléguée.

2. Le personnel dispose d'un passeport et d'autres documents de voyage en cours de validité afin d'être disponible pour effectuer les déplacements pour lesquels il est missionné par la Fondation UE-ALC pour la représenter. La Fondation rembourse les frais liés à la délivrance des visas correspondants dès réception des pièces justificatives pertinentes.

3. L'autorisation de voyage correspondante pour chaque mission est dûment signée à la fois par le membre du personnel concerné et par le directeur exécutif, ou par la personne à qui cette responsabilité a été expressément déléguée, pour la réalisation d'un projet ou d'une activité spécifique, et elle indique le lieu, l'objet et la durée de la mission, l'itinéraire, les moyens et frais de transport, les frais de logement et de séjour, ainsi que la ligne budgétaire, l'activité ou le projet auxquels les frais seront affectés.

4. La Fondation prend en charge les frais de déplacement du personnel en mission, y compris les frais de transport, d'hébergement et de séjour, conformément aux indemnités journalières mentionnées à l'annexe 2, qui peuvent être révisées lors de l'examen budgétaire annuel.

Article 6

Présence au travail

1. La durée normale du travail est de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine. La semaine de travail comprend cinq jours, du lundi au vendredi inclus. Sauf autorisation préalable du directeur exécutif, la présence au travail pendant la journée de travail est obligatoire.

2. Lorsqu'un membre du personnel ne peut être présent au travail pour quelque raison que ce soit, il en informe en temps utile le directeur exécutif ou la personne à qui cette responsabilité a été expressément déléguée. En cas de maladie, le membre du personnel est tenu de présenter le certificat médical du médecin avant l'expiration du troisième jour. Si la maladie survient le vendredi ou le lundi, ou encore avant ou après un jour férié, un certificat médical est toujours requis. Au plus tard le dernier jour de la maladie certifiée par le médecin, le membre du personnel doit informer le directeur exécutif, ou la personne qui a reçu une délégation expresse à cet effet, de toute nouvelle absence et est tenu de présenter l'attestation suivante dans les trois jours qui suivent.

3. Toute absence non justifiée de deux jours ouvrables consécutifs ou de trois jours ouvrables non consécutifs au cours d'une année civile est considérée comme un abandon de poste et donne lieu à un avertissement écrit.

4. Outre les samedis et les dimanches, sont considérés comme jours non ouvrables les jours déclarés comme tels par la législation de l'État de la ville libre et hanséatique de Hambourg. En outre, un jour de repos commun est accordé à tous les membres du personnel en compensation de leurs fêtes nationales respectives.

Article 7

Fautes et sanctions

1. Le respect des responsabilités et obligations découlant du contrat de travail, du présent statut, du règlement interne ou de toute autre disposition interne de la Fondation UE-ALC relève de la responsabilité du membre du personnel et tout manquement à ces responsabilités et obligations peut être considéré comme une faute mineure ou grave en fonction des circonstances.

2. Le membre du personnel est réputé avoir commis une faute grave s'il a violé les obligations essentielles définies dans son contrat de travail, le présent statut, le règlement interne ou toute autre disposition interne de la Fondation UE-ALC, ou s'il a montré un comportement incompatible avec ces obligations, de telle sorte que le maintien de son contrat de travail n'est pas viable. Sont considérés comme des cas de faute grave:

a) la violation grave ou répétée des obligations liées à un poste spécifique;

b) l'implication dans toute incompatibilité prévue par les textes susvisés;

c) la démonstration d'un comportement contraire à l'éthique, y compris dans le cadre des activités professionnelles; et

d) la condamnation par une décision de justice définitive.

3. Aux fins de l'interprétation et de l'application du présent article, une violation répétée est réputée exister lorsque le membre du personnel a reçu deux avertissements écrits au cours d'une période d'un an, ou trois avertissements écrits au cours d'une période de deux ans. En revanche, toute violation grave d'une obligation est réputée exister lorsque le membre du personnel est impliqué dans un ou plusieurs des autres cas de faute grave prévus dans le présent article.

4. Aux fins de l'interprétation et de l'application du présent article, sont considérés comme des fautes graves commises en raison d'un comportement incompatible avec l'exercice des fonctions le fait:

a) de solliciter ou d'accepter des instructions concernant l'exercice de leurs fonctions provenant de tout gouvernement, de toute entité ou de toute personne extérieure à la Fondation UE-ALC; ou

b) d'exercer toute activité incompatible avec l'indépendance et l'impartialité requises par le statut de membre du personnel de la Fondation UE-ALC et susceptible d'avoir une incidence négative sur la Fondation.

5. Aux fins de l'interprétation et de l'application du présent article, on entend par comportement contraire à l'éthique les agissements suivants:

a) lorsqu'il est prouvé qu'un membre du personnel a commis des actes diffamatoires, calomnieux ou offensants à l'encontre d'un membre du personnel de la Fondation UE-ALC ou d'un tiers;

b) lorsqu'il est prouvé qu'un membre du personnel a commis une faute ou une infraction portant atteinte à la décence et aux mœurs conformément à la législation applicable dans le pays où l'infraction a été commise;

c) le harcèlement;

d) le détournement effectif ou la tentative de détournement de biens ou de services de la Fondation, ainsi que la rétention indue ou l'utilisation abusive de ces biens ou services au profit du membre du personnel ou de tiers, quelle que soit leur valeur;

e) les actes de violence physique ou mentale perpétrés à l'encontre d'un autre membre du personnel de la Fondation UE-ALC, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du bureau d'accueil ou des succursales;

f) les dommages intentionnels causés aux installations, aux équipements, aux instruments, à la documentation et aux autres biens appartenant à la Fondation UE-ALC;

g) les actes de vandalisme;

h) le sabotage; et

i) l'abandon de poste.

Ces agissements peuvent avoir lieu à l'intérieur ou à l'extérieur du bureau d'accueil. Dans ce dernier cas, le motif du comportement contraire à l'éthique est lié au travail.

6. Les membres du personnel qui commettent une faute font l'objet de procédures disciplinaires, ce qui devrait garantir une procédure régulière. En fonction de la gravité de la faute, une ou plusieurs des mesures suivantes peuvent être prises:

a) **avertissement verbal** — en cas de faute légère. Le directeur exécutif, ou la personne à qui cette responsabilité a été expressément déléguée, prononce cette sanction en des termes permettant au membre du personnel de reconnaître les implications de la faute qu'il a commise afin qu'il améliore son comportement à l'avenir;

b) **avertissement écrit** — en cas de:

i) répétition d'une faute légère; ou

ii) commission d'une faute qui implique un manquement aux obligations et responsabilités prévues par le présent statut ou d'autres dispositions internes de la Fondation UE-ALC, et dont les caractéristiques sont qualifiées de preuve de la faute sanctionnée afin que le membre du personnel puisse tenir pleinement compte du comportement à corriger et des conséquences de ses actes;

c) **suspension** — en cas de récidive après un deuxième avertissement écrit. Sa durée peut varier en fonction de l'évaluation du directeur exécutif;

d) **licenciement** — en cas de faute grave.

7. Un membre du personnel qui est accusé d'avoir commis une faute grave peut être suspendu avec maintien de sa rémunération pendant la vérification des faits, uniquement et exclusivement dans le cas où, de l'avis du directeur exécutif, il existe des indices suggérant que cette mesure est justifiée.

8. En tout état de cause, une accusation de faute grave n'est valable que sur des bases objectives et vérifiables et, si cette faute est prouvée, elle peut entraîner la résiliation du contrat de travail concerné, sans préjudice de toute autre responsabilité juridique ou pénale qui pourrait exister.

9. Par la présente, un mécanisme de règlement des différends est mis en place, dans le but de trouver des solutions à l'amiable aux problèmes qui peuvent survenir entre la Fondation et son personnel. Ce mécanisme et ses résultats sont contraignants pour les deux parties et sont décrits en détail à l'annexe 1.

Article 8

Évaluation des performances du personnel

1. Tous les membres du personnel font l'objet d'une évaluation annuelle individuelle et confidentielle des performances. Le directeur exécutif définit, en accord avec le personnel, les mesures spécifiques à prendre pour procéder à cette évaluation.

2. Il convient que le résultat de l'évaluation soit dûment documenté.

Article 9

Résiliation du contrat de travail

1. Sauf dans le cas du directeur exécutif, pour lequel les conditions contractuelles sont régies par les dispositions de l'accord, tout contrat de travail est résilié à la suite:

a) de l'expiration de la durée du contrat de travail;

b) de la démission du membre du personnel;

c) d'un accord mutuel des parties;

d) d'une incapacité permanente;

e) de l'atteinte de la limite d'âge;

f) d'exigences opérationnelles/de causes objectives; ou

g) d'un licenciement pour faute grave/cause motivée.

2. La résiliation du contrat de travail pour cause de licenciement pour faute grave dispense la Fondation UE-ALC de verser toute indemnité, sans préjudice du paiement de dommages et intérêts à la Fondation UE-ALC résultant de la commission de la faute, qui auraient pu être déterminés soit par un règlement à l'amiable, soit par une procédure arbitrale ou juridictionnelle.

3. La limite d'âge pour travailler en tant que membre du personnel de la Fondation UE-ALC est fixée à soixante-cinq (65) ans. Les membres du personnel titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en vigueur qui atteignent la limite d'âge fixée dans le présent article continuent à travailler comme membres du personnel de la Fondation jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Les membres du personnel titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée quittent leurs fonctions après avoir atteint la limite d'âge fixée.

4. En cas d'incapacité permanente totale ou partielle, la Fondation peut résilier le contrat de travail. En tout état de cause, le membre du personnel peut toujours exercer son droit de démissionner.

5. Chaque partie (membres du personnel et Fondation UE-ALC) peut résilier le contrat de travail moyennant un préavis de quatre semaines jusqu'à la fin d'un mois si le fonctionnaire a effectué moins de cinq années de service. Après cinq années de service, le délai de préavis est porté à deux mois, et après huit années de service, il est porté à trois mois.

6. La Fondation UE-ALC peut résilier des contrats de travail sur une base individuelle ou collective pour des raisons objectives ou en raison de l'interruption des services.

7. On entend par causes objectives de résiliation d'un contrat de travail avec la Fondation UE-ALC toute cause qui pourrait rendre impossible le paiement des salaires dus pour les services fournis par les membres du personnel.

Article 10

Dispositions finales

1. Le présent statut entre en vigueur, à titre provisoire, le jour de son approbation par le conseil des gouverneurs. Il est dénommé «statut du personnel de la Fondation internationale UE-ALC». Une fois que l'accord concernant le siège entre la République fédérale d'Allemagne et la Fondation devient effectif, le présent statut est soit adapté pour s'aligner sur l'accord concernant le siège, soit considéré comme définitif si aucun ajustement n'est jugé nécessaire.

2. La Fondation UE-ALC peut engager des conseillers, des experts, des consultants ou d'autres personnes, dans le cadre d'un accord de services, en leur confiant l'exécution de projets ou de tâches spécifiques pendant la durée de l'accord. Aucun accord établi dans ce cadre n'implique l'existence d'un contrat de travail avec la Fondation UE-ALC et la partie contractante, ni du droit de jouir des droits et prestations prévus par le présent statut.

3. Aux fins du présent statut, le terme «enfant» désigne un enfant né dans le cadre d'un mariage ou hors mariage, un enfant adopté et un beau-fils ou une belle-fille.

4. Tout avantage ou droit accordé au personnel de la Fondation UE-ALC par le présent statut prend effet à compter de la date à laquelle le début de ses responsabilités est convenu.

5. Tous les membres du personnel, y compris le directeur exécutif, ont droit à des avantages et sont soumis aux obligations établies par l'accord, le règlement interne et le présent statut, dans les conditions applicables à leur poste respectif.

6. Le directeur exécutif publie les modalités d'application nécessaires et suffisantes pour que le statut puisse être pleinement appliqué.

7. Pour tous les aspects pertinents non couverts par le présent statut, le droit applicable du pays d'accueil prévaut.

ANNEXE 1

Mécanisme de règlement des différends de la Fondation internationale UE-ALC

Ce mécanisme comporte deux instances: une instance interne et, si nécessaire, une instance externe.

1. **INSTANCE INTERNE: les procédures devant le conseil de résolution interne**

1.1. Toutes les parties impliquées dans des différends et/ou des désaccords liés à la relation de travail s'efforcent de les résoudre à l'amiable dans un délai raisonnable, dans la mesure du possible.

1.2. En l'absence de règlement à l'amiable, un membre du personnel lésé par une décision de la direction [y compris des décisions implicites ([1])] concernant la relation de travail entre le membre du personnel et la Fondation, pour autant qu'un de ses intérêts directs et actuels ait été lésé, peut introduire une réclamation à l'encontre de ladite décision, en demandant qu'elle soit revue, réexaminée, modifiée ou révoquée, en tout ou en partie. Le membre du personnel adresse sa réclamation par lettre au conseil de résolution, à moins que l'examen ou la mesure ne soit contesté par l'un des membres du conseil de résolution, auquel cas il peut introduire directement un recours conformément au point 2 ci-dessous. La réclamation est formulée par écrit, en anglais, et introduite auprès du directeur exécutif, qui accuse réception de la réclamation, en indiquant la date de réception dans une copie de la réclamation à renvoyer au membre du personnel.

1.3. Le conseil de résolution est composé de trois membres: le directeur exécutif, le directeur des finances et de l'administration et le membre du personnel qui, à ce moment-là, est le membre du personnel occupant la position la plus élevée. Le conseil de résolution adopte ses décisions de manière simplifiée, sans qu'il soit nécessaire de tenir des réunions spéciales. Lorsqu'il adopte ses décisions, le conseil de résolution peut, sans y être tenu, solliciter l'avis de conseillers de la Fondation sur l'objet du litige (par exemple, le droit, le travail, la comptabilité, la fiscalité); le conseil de résolution n'est pas tenu de justifier sa décision de ne pas avoir sollicité cet avis ou, s'il l'a fait, de fournir la preuve de l'avis sollicité.

1.4. Une réclamation ne peut être fondée que sur un tort causé au membre du personnel en raison d'une violation de l'accord de travail, du présent statut ou des règles régissant la relation de travail entre le membre du personnel et la Fondation.

1.5. La réclamation est signée par le plaignant et décrit avec suffisamment de détails ses informations d'identification, le résultat de l'examen par la direction ou la décision faisant l'objet de la réclamation, l'objet de la réclamation, les motifs de la réclamation, et doit contenir tout élément de preuve écrit ou autre que le plaignant juge pertinent à cet effet. Si nécessaire, le conseil de résolution peut demander au plaignant de clarifier et/ou de compléter sa réclamation dans un bref délai, faute de quoi la réclamation est considérée comme irrecevable. L'accusé de réception de la réclamation prévu au point 1.2, qui marque le début du délai fixé au point 1.7, est envoyé dès que le conseil de résolution reçoit une réclamation qui satisfait pleinement aux exigences énoncées ci-après.

1.6. La réclamation est introduite dans un délai de vingt et un jours consécutifs à compter:

a) de la date de la notification, à la personne concernée, de la décision de la direction (ou, en cas de décisions implicites, à compter de l'expiration du délai prévu au point 1.2 ci-dessus) ou de la mesure de gestion, dans le cas d'une mesure de gestion individuelle;

b) de la date de la publication de la mesure de gestion concernée, dans le cas d'une mesure de gestion générale; ou

c) de la date à laquelle le plaignant prend connaissance (de manière dûment attestée) d'une mesure de gestion, si la mesure n'a été ni publiée ni notifiée.

1.7. Le conseil de résolution rend une décision écrite motivée sur la réclamation dans les meilleurs délais et au plus tard vingt et un jours calendaires à compter de la date de réception de la réclamation conformément au point 2.1, lu en liaison avec le point 2.3, et en informe l'auteur de la réclamation. Si le conseil de résolution, selon le cas, ne statue pas sur la réclamation dans ce délai, il est réputé que ladite réclamation a été implicitement rejetée.

1.8. Le dépôt d'une réclamation ne suspend pas l'effet de la mesure de gestion contestée. Le conseil de résolution peut toutefois, selon le cas et à sa seule discrétion, décider d'ordonner une suspension (totale ou partielle) de la mesure de gestion, si les circonstances et le bon fonctionnement du service l'exigent.

([1]) Une décision implicite est réputée avoir été prise lorsque la demande d'un membre du personnel est considérée comme rejetée en raison de l'absence de réponse du membre du personnel de direction concerné à la demande présentée dans un délai de trente jours.

1.9. Une décision d'infliger une sanction disciplinaire ne fait pas l'objet d'une procédure de réclamation, mais cette décision peut au lieu de cela être directement soumise à la procédure de recours devant la «Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit» (ci-après dénommée «DIS») établie en Allemagne conformément au point 2. Voir pour référence à l'adresse suivante: https://www.disarb.org/.

1.10. Toute réclamation formelle qui n'a pas été présentée dans le délai imparti est rejetée comme étant tardive, sauf dans des cas exceptionnels où, pour des raisons dûment justifiées, elle peut être déclarée recevable. Le non-respect des délais est dû à des raisons indépendantes de la volonté du membre du personnel plaignant, et la durée du retard est raisonnable au regard des circonstances de l'espèce.

1.11. Tous les délais prévus par le présent statut sont exprimés en jours calendaires, courent à compter du jour suivant celui où s'est produit l'événement concerné et expirent le dernier jour du délai à minuit (heure de Hambourg, Allemagne). Le calcul des délais comprend les samedis, dimanches et jours fériés. Lorsque le dernier jour d'un délai est un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour non ouvrable au siège de la Fondation, le délai expire le jour ouvrable suivant.

1.12. La procédure de réclamation instituée au point 1 et la procédure de recours prévue au point 2 sont ouvertes ultérieurement, c'est-à-dire que la seconde est ouverte uniquement après que la première a été complètement épuisée (mais sans préjudice du point 1.9), dans les mêmes conditions, mutatis mutandis, pour:

a) les anciens membres du personnel;

b) les bénéficiaires légaux des membres du personnel; et

c) les candidats à un poste au sein de la Fondation dans le cadre d'une procédure de sélection, à condition que la réclamation porte sur une irrégularité dans la procédure de sélection.

2. **PROCÉDURE DE RECOURS DEVANT LA DIS**

2.1. La décision relative à la procédure de réclamation adoptée par le conseil de résolution peut, selon le cas, faire l'objet d'un recours devant la DIS, conformément à ses règles et dispositions en vigueur au moment opportun.

2.2. Un recours peut également être formulé directement devant la DIS dans les cas régis par les points 1.2 et 1.9 ci-dessus, ainsi que par le directeur exécutif au nom de la Fondation contre un membre du personnel qui a manqué à l'une de ses obligations et à l'un de ses devoirs.

2.3. Le jugement de la DIS est définitif et lie les parties.

2.4. Tant qu'un recours est en cours, le directeur exécutif s'abstient de prendre toute mesure supplémentaire concernant le membre du personnel.

2.5. L'introduction d'un recours ne suspend pas la décision de la direction contestée; le point 1.8 s'applique. Le membre du personnel peut introduire auprès de la DIS une demande de suspension de l'exécution d'une décision de la direction contestée (demande de sursis à exécution) en cas d'urgence particulière lorsque l'exécution de la décision de gestion causerait un préjudice grave et irréparable au membre du personnel.

2.6. Dans des cas exceptionnels, le directeur exécutif peut, dans l'intérêt de la Fondation et dans les limites du budget disponible, conclure un règlement amiable visant à mettre fin à un litige porté devant la DIS, à condition que le membre du personnel renonce à toute action, toute réclamation et toutes demandes futures concernant ce différend.

2.7. Si le directeur exécutif estime que l'exécution d'une décision d'annulation est susceptible d'entraîner de graves difficultés internes pour la Fondation UE-ALC, il en informe la DIS en émettant un avis motivé. Si la DIS estime que les motifs invoqués par le directeur exécutif sont valables, elle fixe la somme à verser au requérant à titre d'indemnisation.

2.8. En vertu de son propre statut et règlement intérieur, la DIS est également compétente pour statuer sur les demandes de rectification, d'interprétation, de révision et d'exécution déposées par les parties dans le cadre d'une procédure de recours.

ANNEXE 2

Montants actuels des indemnités journalières publiés par la Commission européenne (dernière mise à jour le 25 juillet 2022): https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2024/Annexe%20M%20Current%20per%20diem%20rates.pdf.