DÉCISIONS

DÉCISION (PESC) 2017/824 DU CONSEIL

du 15 mai 2017

concernant le règlement du personnel du Centre satellitaire de l'Union européenne

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu la décision 2014/401/PESC du Conseil du 26 juin 2014 relative au Centre satellitaire de l'Union européenne [1], et notamment son article 8, paragraphe 5,

vu la proposition du directeur du Centre satellitaire de l'Union européenne,

vu le texte élaboré par le conseil d'administration du Centre satellitaire de l'Union européenne,

considérant ce qui suit:

(1) Le Centre satellitaire de l'Union européenne est une agence de l'Union européenne, affiliée aux organisations coordonnées. Le règlement du personnel du Centre satellitaire de l'Union européenne devrait être adapté au développement du Centre et à l'évolution du cadre réglementaire général qui régit les règles applicables au personnel dans les organisations coordonnées et devrait donc être réexaminé.

(2) Il convient, dès lors, de remplacer le règlement du personnel du Centre satellitaire de l'Union européenne, adopté par le Conseil le 14 septembre 2009 [2],

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Le règlement du personnel du Centre satellitaire de l'Union européenne, tel qu'il a été adopté par le Conseil le 14 septembre 2009, est remplacé par le règlement du personnel annexé à la présente décision.

Article 2

La présente décision prend effet le 1er juin 2017. Elle est publiée au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Fait à Bruxelles, le 15 mai 2017.

Par le Conseil
Le président
F. MOGHERINI

[1] JO L 188 du 27.6.2014, p. 73.
[2] JO L 276 du 21.10.2009, p. 1.

ANNEXE

Table des matières

TITRE I — DISPOSITIONS GÉNÉRALES 9

TITRE II — STATUT APPLICABLE AUX AGENTS 11

Chapitre I — Généralités 11

Chapitre II — Recrutement et durée du contrat 12

Chapitre III — Traitement et indemnités 15

Chapitre IV — Frais de déplacement 20

Chapitre V — Fonctionnement interne 21

Chapitre VI — Évaluation et avancement 24

Chapitre VII — Mesures disciplinaires 25

Chapitre VIII — Recours et commission de recours 25

Chapitre IX — Régimes des pensions 26

Chapitre X — Détachement des agents du CSUE 26

TITRE III — DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS LOCAUX 27

TITRE IV — REPRÉSENTATION DES MEMBRES DU PERSONNEL 28

ANNEXE I 29

ANNEXE II 30

ANNEXE III 31

ANNEXE IV 32

ANNEXE V 33

ANNEXE VI 34

Section I — Frais de voyage des agents et de leur famille entre leur lieu de résidence et le lieu de travail 34

Section II — Frais de déménagement 34

ANNEXE VII 36

Section I — Moyens de transport 36

Section II — Indemnité journalière des agents en mission 37

ANNEXE VIII 39

ANNEXE IX 41

Section 1 — Dispositions générales 41

Section 2 — Conseil de discipline 42

Section 3 — Sanctions disciplinaires 42

Section 4 — Procédure disciplinaire sans consultation du conseil de discipline 43

Section 5 — Procédure disciplinaire devant le conseil de discipline 43

Section 6 — Suspension 45

Section 7 — Poursuites pénales parallèles 45

Section 8 — Dispositions finales 45

ANNEXE X 47

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Conditions générales

1. Le présent règlement du personnel s'applique aux membres du personnel recrutés sous contrat par le Centre satellitaire de l'Union européenne (ci-après dénommés respectivement «membres du personnel» et «CSUE»), sauf décision contraire du conseil d'administration en ce qui concerne le directeur et le directeur adjoint.

2. Les termes «membre du personnel» désignent les personnes physiques suivantes:

a) les agents titulaires d'un contrat avec le CSUE et occupant un poste budgétaire figurant au tableau du personnel annexé chaque année au budget du CSUE;

b) les agents locaux titulaires d'un contrat avec le CSUE dans le cadre de la législation nationale locale.

3. Toute référence dans le présent règlement du personnel à une personne de sexe masculin s'entend également comme faite à une personne de sexe féminin, et vice versa, à moins que le contexte n'indique clairement le contraire.

4. Le tableau des effectifs annexé au budget du CSUE indique le nombre de postes dans chaque catégorie et dans chaque grade.

Le tableau des effectifs établit une distinction entre postes permanents et postes temporaires.

Les postes permanents sont les postes liés aux activités du CSUE ayant un caractère permanent. Les postes temporaires sont les postes liés à des projets et activités d'une durée limitée.

5. Le directeur du CSUE est fondé à apporter au présent règlement du personnel les amendements techniques qui ne constituent pas une modification des principes fondamentaux fixés dans le présent règlement du personnel, après avis conforme du conseil d'administration.

6. Des dispositions détaillées pour la mise en œuvre du présent règlement du personnel sont, au besoin, énoncées dans des modalités de mise en œuvre fixées par le directeur, après consultation du comité du personnel.

Article 2

Dispositions communes applicables à l'ensemble des membres du personnel

1. Autorité

Les membres du personnel sont soumis à l'autorité du directeur et sont responsables envers lui de l'exécution de leurs fonctions. Ils s'engagent à exercer ces dernières avec le maximum de ponctualité et de conscience professionnelle.

Tout membre du personnel est responsable devant le directeur par l'intermédiaire de ses supérieurs hiérarchiques pour l'exécution de ses fonctions. La responsabilité propre de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent pour autant que ses subordonnés n'aient pas fait preuve de désobéissance délibérée.

Lorsqu'un membre du personnel, dans l'exercice de ses fonctions, estime qu'un ordre qu'il a reçu est abusif ou susceptible, s'il était exécuté, de causer un problème grave, il en informe son supérieur hiérarchique direct, au besoin par écrit. Si son supérieur hiérarchique direct confirme l'ordre par écrit, le membre du personnel l'exécute, mais peut demander qu'il en soit référé à une autorité supérieure. Aucune obligation n'est faite d'exécuter un ordre impliquant une action ou une omission qui relève des dispositions du droit pénal.

2. Déclaration

Lorsqu'il accepte son engagement au CSUE, tout membre du personnel doit signer la déclaration suivante:

> «Je prends l'engagement solennel d'exercer en toute loyauté, discrétion et conscience les fonctions qui m'ont été confiées en qualité de membre du personnel du Centre satellitaire de l'Union européenne (CSUE) et de m'acquitter de ces fonctions en ayant exclusivement en vue les intérêts du CSUE, de ne solliciter ni recevoir de directives concernant l'exercice de mes attributions d'aucun gouvernement, ni d'aucune autorité extérieure au CSUE.»

3. Conduite et confidentialité

Les membres du personnel doivent, en toutes circonstances, conformer leur conduite à leur qualité de représentants du CSUE. Ils doivent s'abstenir de tout acte ou de toute activité qui puisse en quoi que ce soit porter atteinte à la dignité de leurs fonctions ou au bon renom du CSUE.

En outre, les membres du personnels doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, se conduire avec objectivité et impartialité et éviter tout conflit d'intérêt ou apparition d'un tel conflit, ou d'en donner l'impression.

Les membres du personnel doivent observer une discrétion absolue sur toutes les questions relatives aux activités du CSUE. Hormis dans l'exercice de leurs fonctions, ils ne divulguent aucune information non publiée dont ils ont pris connaissance dans le cadre de leurs activités officielles, à moins qu'ils y aient été autorisés par le directeur. Cette obligation continue de s'appliquer après qu'ils ont quitté le CSUE.

4. Responsabilité financière

Un membre du personnel peut être tenu de réparer, en totalité ou en partie, le préjudice subi par le CSUE en raison de fautes intentionnelles ou de négligences graves qu'il aurait commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, indépendamment de toute procédure disciplinaire.

5. Sécurité

Dès leur entrée en fonction, les membres du personnel doivent prendre connaissance du règlement de l'Union européenne relatif aux règles de sécurité appliquées par le CSUE, comme cela est prévu dans la décision 2013/488/UE du Conseil ([1]). Ils signent une déclaration spécifique et engagent leur responsabilité disciplinaire et financière en cas d'inobservation de ce règlement.

a) Tout membre du personnel doit faire l'objet d'une demande d'habilitation de sécurité à la connaissance d'informations classifiées, en raison des fonctions qui lui sont dévolues. Cette demande est adressée aux autorités compétentes par le CSUE. Dans l'attente de l'habilitation officielle, le directeur peut accorder un accès provisoire aux informations classifiées conformément aux règles de sécurité en vigueur dans l'Union européenne.

b) Conformément au présent règlement du personnel et aux règles de sécurité en vigueur dans l'Union européenne relatives à l'obligation de détenir une habilitation de sécurité, aucune nomination ne sera confirmée avant que l'autorité nationale de sécurité compétente n'ait délivré une telle habilitation de sécurité.

c) Les membres du personnel informent directement l'officier de sécurité du CSUE de tout incident relatif à la perte présumée ou à la divulgation d'une information classifiée.

6. Assistance et indemnisation

Le CSUE procure assistance aux membres du personnel qui, en raison de leur qualité ou de leurs fonctions actuelles au CSUE et sans qu'il y ait faute de leur part, subissent des menaces, injures, diffamations ou préjudices. Une indemnisation des dommages matériels subis peut être versée aux conditions suivantes:

a) le membre du personnel n'a pas lui-même provoqué délibérément ou par négligence les dommages en cause;

b) il n'a pas obtenu de réparation des dommages;

c) il subroge le CSUE dans ses droits envers les tiers, notamment les compagnies d'assurances.

Toute décision à ce sujet, susceptible d'engager l'action ou les finances du CSUE, appartient au directeur, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire quant aux circonstances de la situation, à la forme d'assistance à fournir et, le cas échéant, au montant de l'indemnisation à accorder.

7. Droits de propriété

Tous droits, y compris les droits de titre, copyright et brevet afférents à tout travail accompli par un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions officielles sont dévolus au CSUE.

([1]) Décision 2013/488/UE du Conseil du 23 septembre 2013 concernant les règles de sécurité aux fins de la protection des informations classifiées de l'Union européenne (JO L 274 du 15.10.2013, p. 1).

8. Activités extérieures

a) Un membre du personnel ne peut accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure au CSUE, 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 sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de ce service.

b) Les membres du personnel s'abstiennent de toute action publique, déclaration ou publication si une telle action, déclaration ou publication est incompatible avec les fonctions ou obligations d'un fonctionnaire international ou est susceptible d'engager la responsabilité morale ou matérielle du CSUE.

c) Un membre du personnel qui se propose d'exercer une activité extérieure, rémunérée ou non, ou de remplir un mandat en dehors du CSUE en demande préalablement l'autorisation au directeur. Cette autorisation ne lui est refusée que si l'activité ou le mandat est de nature à entraver l'exercice de ses fonctions ou est incompatible avec les intérêts du CSUE.

d) Un membre du personnel ne peut, directement ou indirectement, détenir des intérêts dans une entreprise commerciale qui pourraient, en raison de leur nature, compromettre son indépendance dans l'exercice de ses fonctions au sein du CSUE.

e) Lorsque le conjoint ou le partenaire enregistré d'un membre du personnel exerce, à titre professionnel, une activité lucrative, le membre du personnel en informe le directeur. Dans le cas où cette activité se révèle, par sa nature, incompatible avec celle du membre du personnel, 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, après avis du comité du personnel, décide si le membre du personnel doit être maintenu dans ses fonctions ou muté dans un autre emploi.

9. Candidature à un mandat ou à une fonction publique ou politique

a) Un membre du personnel qui souhaite se porter candidat à un mandat ou une fonction publique ou politique en fait la déclaration au directeur.

b) Il est mis en congé sans traitement à compter de la date à laquelle il déclare commencer sa campagne électorale.

c) S'il est élu, il doit demander la résiliation de son contrat. Cette résiliation n'ouvre pas droit à une indemnité de perte d'emploi ou à une indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

d) S'il n'accepte pas la fonction ou le mandat, le membre du personnel a droit à la réintégration dans son poste budgétaire, aux mêmes conditions de traitement et d'ancienneté que celles dont il bénéficiait à la date de sa mise en congé sans traitement.

e) Le temps passé en congé sans traitement est interruptif d'ancienneté.

TITRE II

STATUT APPLICABLE AUX AGENTS

CHAPITRE I

Généralités

Article 3

Privilèges et immunités

Les privilèges et immunités dont bénéficient les agents leur sont conférés dans l'intérêt du CSUE et non pour leur convenance personnelle. Ces privilèges et immunités ne dispensent pas les membres du personnel qui en jouissent de s'acquitter de leurs obligations privées, ni d'observer les lois ou règlements de police de l'État hôte.

Chaque fois que ces privilèges et immunités sont en cause, l'agent intéressé doit immédiatement en rendre compte au directeur. En cas d'infraction à la législation locale, le directeur peut décider de lever les privilèges ou immunités, s'il le juge nécessaire.

CHAPITRE II

Recrutement et durée du contrat

Article 4

Recrutement

1. Les offres descriptives d'emplois sont arrêtées par le directeur, à l'exception de l'emploi de ce dernier. La diffusion de ces offres d'emplois est assurée par le CSUE.

2. Lorsqu'un poste est vacant et ne peut être pourvu au sein du CSUE, un avis de vacance d'emploi indiquant les fonctions à exercer et les qualifications requises est publié.

3. Le personnel est nommé par le directeur sur la base du mérite et d'une procédure de concours équitable et transparente.

4. Les candidats doivent démontrer une connaissance approfondie d'une des langues officielles des institutions de l'Union européenne et une connaissance satisfaisante d'une autre langue de l'Union européenne dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'ils sont appelés à exercer.

5. Le recrutement des agents est limité aux ressortissants des pays membres de l'Union européenne.

6. Les agents régis par le présent règlement du personnel sont classés selon les catégories et grades des organisations coordonnées.

7. Les agents sont recrutés au premier échelon du grade afférent à leur poste. Le directeur peut toutefois accorder un échelon supérieur si les circonstances le justifient.

8. Le directeur détermine les postes pour lesquels le recrutement est assuré par voie de procédure interne d'examen,, ou par voie de procédure externe de concours, ainsi que les épreuves auxquelles les candidats à ces emplois doivent se présenter. Les jurys d'examens ou de concours sont constitués par le directeur parmi le personnel du CSUE, auquel il pourra être adjoint un examinateur extérieur.

9. Les candidats convoqués au siège du CSUE pour un entretien ou un examen ont droit à une contribution forfaitaire à leurs dépenses de voyage et d'hébergement.

Article 5

Âge limite d'activité

L'âge limite d'activité est fixé à la fin du mois au cours duquel l'agent atteint 65 ans.

Pour des raisons dûment motivées de service, le directeur peut autoriser des dérogations à cette règle dans la limite de douze mois supplémentaires.

Article 6

Examens médicaux

1. Avant d'être recruté, un agent doit être soumis à l'examen médical d'un médecin autorisé par le CSUE, qui certifie qu'il est physiquement apte à exercer ses fonctions.

2. Les agents sont tenus de passer chaque année un examen médical de contrôle.

3. Un médecin autorisé par le CSUE est à cet effet commis d'expertise et avise le directeur sur l'inaptitude éventuelle de l'agent à continuer d'occuper son emploi.

4. Lorsque l'examen médical prévu aux paragraphes 1 et 3 a donné lieu à un avis médical négatif, le candidat ou l'agent peut demander, dans les vingt jours de la notification qui lui en est faite par le CSUE, que son cas soit soumis à l'avis d'une commission médicale composée de trois médecins, dont un est choisi par le directeur, un par l'agent et un par les deux autres médecins.

5. La commission médicale entend le médecin responsable de l'avis négatif. Si elle confirme la conclusion négative de l'examen médical prévu:

a) au paragraphe 1, les honoraires et frais accessoires sont supportés pour moitié par le candidat;

b) au paragraphe 3, le CSUE s'efforce dans un premier temps de réaffecter l'agent à un autre poste adapté à son état de santé. Si ce n'est pas possible, le CSUE résilie son contrat avec un préavis de six mois et la commission d'invalidité sera convoquée afin d'établir son droit à une pension d'invalidité selon les modalités prévues dans le règlement des pensions du CSUE.

Article 7

Engagements

1. Durée

a) Les agents recrutés à des postes permanents sont nommés pour une durée initiale de quatre ans. Le contrat précise que, au plus tard à la fin de la troisième année suivant leur nomination, ils seront informés:

   i) que leur engagement ne sera pas prolongé; ou

   ii) que leur engagement sera prolongé pour une durée indéterminée; ou

   iii) que leur engagement sera prolongé pour une durée déterminée, qui ne pourra pas excéder quatre ans, si le directeur juge inapproprié de procéder, à ce stade, à une nomination pour une durée indéterminée. Au plus tard un an avant l'expiration de la période de prolongement, l'agent concerné est informé soit que son engagement ne sera pas prolongé, soit que son engagement sera prolongé pour une durée indéterminée.

b) Les contrats des agents recrutés à des postes temporaires sont conclus pour une durée qui n'excède pas quatre ans. Ils peuvent être renouvelés pour une période maximale de quatre ans.

c) À la fin de leur engagement, les agents ont droit à une indemnité de perte d'emploi ou de fin de contrat à durée déterminée calculée conformément aux dispositions prévues à l'annexe I.

2. Période probatoire

Tout contrat initial comporte une période probatoire de six mois à compter de la date d'entrée en service, sous réserve de ce qui suit:

a) lorsque, au cours de sa période probatoire, l'agent est empêché d'exercer ses fonctions, par suite de maladie ou d'accident, pendant une durée d'au moins un mois, le directeur peut prolonger sa période probatoire d'une durée correspondante. La durée totale du stage ne peut en aucun cas dépasser douze mois;

b) à la fin de la période probatoire, l'agent fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter des tâches que comportent ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué à l'agent;

c) l'agent qui n'a pas fait preuve de qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi est licencié;

d) en cas d'inaptitude manifeste de l'agent, un rapport peut être établi à tout moment de la période probatoire. Ce rapport est communiqué à la personne concernée;

e) sur la base du rapport, le directeur peut décider de licencier l'agent avant l'expiration de la période probatoire, moyennant un préavis d'un mois; la durée du service ne peut cependant pas dépasser la durée normale de la période probatoire;

f) un agent licencié durant la période probatoire à la suite d'un rapport négatif n'a pas droit à une compensation au titre de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

La période probatoire fait partie intégrante de la durée du contrat initial. Elle est génératrice de droits à ancienneté et à pension.

3. Résiliation de contrats

a) Le CSUE peut résilier ou ne pas renouveler des contrats dans les cas suivants:

i) en raison de la suppression du poste budgétaire occupé par l'agent, ou si les fonctions liées au poste de l'agent sont modifiées de façon telle qu'il ne possède plus les qualifications ni l'expérience nécessaires pour ce poste, et si aucun poste de remplacement ne peut être trouvé pour lui au sein du CSUE;

ii) en raison de l'insuffisance professionnelle de l'agent, dûment constatée par deux évaluations successives, telles qu'elles sont définies à l'article 26;

iii) en raison de l'inaptitude physique de l'agent, survenue en cours de contrat et confirmée par la commission d'invalidité conformément à l'article 6, paragraphe 4;

iv) à la suite du retrait du conseil d'administration de l'État membre dont l'agent est ressortissant;

v) à la suite du transfert du siège du CSUE à plus de 100 kilomètres de la localité où l'agent a été engagé et du refus de l'agent d'être transféré;

vi) à la suite du retrait du certificat de sécurité de l'agent pour des motifs autres que disciplinaires;

vii) à la suite d'une procédure disciplinaire ayant établi la faute ou la responsabilité de l'agent selon les modalités définies dans le chapitre VII ou ayant entraîné le retrait de son certificat de sécurité.

Dans les cas visés aux points i) à vi), le contrat peut être résilié ou ne pas être prolongé moyennant un préavis de six mois; dans le cas visé au point vii), le préavis est d'un mois.

b) L'agent peut résilier son contrat moyennant un préavis de trois mois pour toutes raisons personnelles qu'il n'est pas tenu d'exposer.

4. Compensation de la perte d'emploi et indemnité de fin de contrat à durée déterminée

a) Pour les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée:

— sauf pour motif disciplinaire, la résiliation d'un contrat à l'initiative du CSUE entraîne une compensation suivant les modalités énoncées à l'annexe I,

— la résiliation d'un contrat à l'initiative de l'agent lui-même, n'ouvre pas droit à l'indemnité de perte d'emploi.

b) Pour les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée:

— sauf pour motif disciplinaire, la résiliation ou le non-renouvellement d'un contrat à l'initiative du CSUE entraîne une compensation suivant les modalités exposées à l'annexe I,

— la résiliation d'un contrat ou la non-acceptation d'une offre de renouvellement d'un contrat par l'agent lui-même n'ouvre pas droit à une indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

5. Réduction du préavis de résiliation

Si les nécessités du service l'exigent, la durée du préavis précisée au paragraphe 3, point a), peut être réduite par le CSUE; dans ce cas, l'agent a droit au versement d'une somme complémentaire représentant le traitement et les indemnités qu'il aurait reçus entre la date d'expiration effective de son contrat et la date de fin d'un préavis de six mois.

Le présent paragraphe n'est pas applicable aux cas de résiliation pour motif disciplinaire.

CHAPITRE III

Traitement et indemnités

Article 8

Dispositions générales

1. La rémunération versée aux agents du CSUE comporte le traitement de base, l'indemnité d'expatriation et des indemnités à caractère familial et social.

Sur ces émoluments sont retenus les contributions et prélèvements dont l'agent est redevable aux titres de l'impôt interne, du régime des pensions et du régime de protection sociale.

2. Les comptes courants des agents sont crédités de la somme à percevoir au plus tard dans le courant de la dernière semaine ouvrable du mois.

3. Les agents sont tenus d'informer le CSUE sans délai de tout changement dans leur situation personnelle qui peut avoir des conséquences financières. Ces changements sont pris en compte pour la rémunération du mois suivant celui de leur notification à l'administration du CSUE, sans effet rétroactif sur les rémunérations déjà payées.

4. Les demandes de versement de salaires, d'indemnités, d'allocations, de prestations ou d'autres montants résultant de l'application du présent règlement du personnel sont présentées au CSUE au plus tard deux ans après la date à laquelle le paiement aurait été dû.

Toutefois, les demandes de versement d'indemnités prévues dans le présent règlement du personnel entraînent le paiement des sommes correspondantes avec effet rétroactif de trois mois au maximum à partir de la date à laquelle le CSUE a reçu notification écrite, accompagnée des documents pertinents, des faits ouvrant droit à ces paiements.

5. Toute demande de paiement relative à une réclamation présentée au CSUE après expiration du délai de prescription fixé au paragraphe 4 peut être prise en considération si le retard est dû à des circonstances exceptionnelles.

La prescription est interrompue par toute demande écrite présentée avant l'expiration du délai de prescription.

6. Le droit du CSUE de recouvrer tout montant indûment versé se prescrit deux ans après la date à laquelle le CSUE a constaté que le versement était indu.

Il n'y a pas de prescription lorsque les informations fournies sont inexactes du fait d'une absence de bonne foi ou d'une négligence grave.

7. Si un membre du personnel est redevable d'une somme indûment versée, le recouvrement s'effectue par retenue sur le traitement mensuel ou sur d'autres montants dus à la personne concernée, compte tenu de sa situation sociale et financière.

Article 9

Traitement

1. Traitement de base

Le traitement de base net correspond à la somme figurant en regard du grade et de l'échelon de chaque agent dans le barème approuvé chaque année par le conseil d'administration.

Le traitement brut correspond au traitement de base net majoré du montant de l'impôt interne dû par cet agent.

2. Adaptation annuelle des traitements de base et des indemnités

a) Les traitements de base et indemnités des agents sont adaptés au 1er janvier conformément aux recommandations du Comité de coordination sur les rémunérations (CCR) relatives à l'adaptation du traitement et des indemnités pour la période de référence.

b) Les adaptations s'appliquent aux traitements de base et aux indemnités en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

3. Clause de faisabilité budgétaire

a) Le conseil d'administration du CSUE se réserve le droit, si des circonstances exceptionnelles ou imprévues l'exigent:

— d'abaisser le niveau de l'adaptation annuelle recommandée par le CCR à celui de l'indice national des prix à la consommation applicable et d'introduire progressivement le montant de l'adaptation ou de le repousser à une date ultérieure de l'année civile,

— de décider, si le directeur conclut que le CSUE ne pourrait, s'il en était autrement, escompter raisonnablement être en mesure de faire face à ses obligations financières et exigences opérationnelles, que l'adaptation annuelle recommandée par le CCR soit octroyée en partie seulement ou ne le soit aucunement et, en outre, de décider du calendrier du paiement de toute adaptation;

b) Les mesures visées au point a) sont prises conformément aux principes généraux de droit applicables et après une consultation appropriée du conseil d'administration du CSUE, du directeur et du comité du personnel.

c) Le conseil d'administration du CSUE se réserve le droit de déterminer s'il y a lieu de procéder à des adaptations de rattrapage, rétroactives ou de compétitivité.

Article 10

Indemnité d'expatriation

Une indemnité d'expatriation est versée aux agents qui, lors de leur engagement initial, n'ont pas la nationalité de l'État sur le territoire duquel est situé leur lieu d'affectation permanente et qui n'ont pas résidé sur ce territoire depuis trois ans de façon ininterrompue ou plus immédiatement avant leur recrutement par le CSUE.

Cette indemnité cesse d'être due en cas d'affectation d'un agent dans le pays dont il a la nationalité.

Le montant de l'indemnité est fixé par les dispositions de l'annexe II.

Dans le cas où un agent est engagé par le CSUE immédiatement après avoir été employé, dans le pays où il exerce ses fonctions, par une autre organisation internationale ou par l'administration de son pays d'origine, il bénéficie de l'indemnité d'expatriation et les années de service auprès d'un précédent employeur sont prises en compte pour le calcul du montant de l'indemnité.

Article 11

Indemnités à caractère familial et social

1. Règles générales

Les indemnités prévues au présent article et les indemnités de même nature provenant d'autres sources auxquelles a droit un couple marié, ou un agent non marié, ne sont pas cumulatives.

Tout agent qui perçoit, ou dont le conjoint, les personnes à sa charge ou son partenaire enregistré perçoit ou a le droit de percevoir, auprès d'une autre source, une indemnité nationale ou internationale de même nature que celles prévues au présent article est tenu d'en informer la division de l'administration du CSUE, afin que les indemnités qui lui sont versées par le CSUE soient réduites en conséquence.

Tout agent qui, sciemment, donne à l'administration du CSUE une information erronée, ou omet de l'informer d'un fait pertinent et reçoit de ce fait une indemnité à laquelle il n'a pas droit ou dont le montant est supérieur à celui auquel il a droit, enfreint le présent article et sera par conséquent tenu de rembourser toute somme perçue de la sorte et s'exposera à des mesures disciplinaires.

Lorsque le droit aux indemnités 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 indemnités prend fin, l'agent en bénéficie jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ce droit prend fin.

L'administration du CSUE a le droit de demander tout document officiel ou justificatif qu'elle juge nécessaire pour établir le droit à une indemnité ou permettre de calculer son montant.

2. Indemnité de foyer

a) Une indemnité de foyer est accordée et versée mensuellement à tout agent:

i) marié;

ii) veuf, divorcé, séparé légalement ou célibataire qui a au moins une personne à charge au sens des dispositions de l'annexe III du présent règlement du personnel;

iii) enregistré comme partenaire stable non matrimonial, à condition que:

— le couple fournisse un document officiel reconnu comme tel délivré par l'autorité compétente d'un État membre, attestant leur statut de partenaires non matrimoniaux,

— aucun des partenaires ne soit marié ni engagé dans une autre relation non matrimoniale,

— les partenaires n'aient pas l'un des liens de parenté suivants: parents et enfants, grands-parents et petits-enfants, frères et sœurs, tantes, oncles, neveux, nièces, gendres et belles-filles.

b) Cette indemnité est égale à 6 % du traitement de base net et ne peut être inférieure au montant accordé aux agents de grade B 3, échelon 1.

c) Pour:

i) les agents mariés qui n'ont pas de personne à charge, mais dont le conjoint exerce une activité professionnelle rémunérée; ou

ii) les agents qui sont enregistrés comme partenaires stables non matrimoniaux, tels qu'ils sont définis au point a) et qui n'ont pas de personne à charge, mais dont le partenaire exerce une activité professionnelle rémunérée,

l'indemnité est égale à la différence entre le traitement de base net afférent au grade B 3, échelon 1, augmentée de la valeur de l'indemnité à laquelle l'agent aurait théoriquement droit d'une part, et le montant représenté par le revenu professionnel du conjoint ou du partenaire enregistré, d'autre part. Si ce deuxième montant est égal ou supérieur au premier, l'agent ne perçoit pas l'indemnité.

L'indemnité n'est pas versée à un agent dont le conjoint ou le partenaire enregistré est lui-même un agent du CSUE ou d'une organisation coordonnée et dont le traitement de base est plus élevé que celui de l'agent considéré.

3. Indemnité pour enfant ou personne à charge

a) L'indemnité pour enfant ou personne à charge est accordée et versée mensuellement à tout agent qui assure de façon principale et continuelle l'entretien d'un enfant ou d'une personne à charge tels qu'ils sont définis à l'annexe III.

b) L'indemnité consiste en une somme forfaitaire pour chaque personne à charge, fixée chaque année dans le barème approuvé par le conseil d'administration.

c) Dans le cas de conjoints ou de partenaires enregistrés travaillant tous deux pour le CSUE ou une organisation coordonnée, l'indemnité est versée à celui des deux qui perçoit l'allocation de foyer ou une indemnité équivalente.

d) Les définitions et conditions d'attribution de cette allocation sont exposées dans l'annexe III.

4. Indemnité d'éducation

a) L'indemnité d'éducation est accordée et versée mensuellement à tout agent qui bénéficie de l'indemnité de foyer et dont le ou les enfants à charge, au sens des dispositions de l'annexe III, sont âgés d'au moins trois ans et sont scolarisés régulièrement et à plein temps dans un établissement d'enseignement maternel, primaire, secondaire ou supérieur.

b) Cette indemnité est égale à deux fois le montant mensuel de l'indemnité pour enfant à charge. Elle est payée pour chaque enfant.

c) L'agent concerné fournit à l'administration du CSUE les pièces justificatives nécessaires lors de chaque rentrée scolaire.

5. Indemnité pour enfants ou personnes à charge handicapés

a) L'indemnité pour enfants ou personnes à charge handicapés est accordée et versée mensuellement à tout agent qui assure la garde principale de façon continuelle d'un enfant handicapé ou d'une personne à charge handicapée. L'enfant ou la personne à charge doit répondre aux critères et conditions définis dans l'annexe III.

b) Les modalités d'attribution et de paiement de cette indemnité sont définies dans l'annexe IV.

6. Indemnité de logement

a) Une indemnité de logement est versée mensuellement aux agents de grades B, C, A 1 et A 2 qui sont domiciliés dans un logement dont ils sont locataires ou sous-locataires et qui consacrent au paiement de leur loyer — à l'exclusion de toutes charges domestiques considérées comme incombant au locataire dans le pays de résidence — une fraction de leurs émoluments dépassant un montant forfaitaire.

b) Le mode de calcul de cette indemnité est exposé dans l'annexe V.

c) L'agent percevant une indemnité de logement est tenu de porter immédiatement à la connaissance du chef de l'administration tout changement de situation qui serait de nature à modifier son droit à l'indemnité ou le montant de celle-ci.

7. Indemnité de transport

Étant donné que le lieu de travail est éloigné des zones résidentielles et que le CSUE est situé dans une base militaire qui n'est pas desservie par les transports publics, il est accordé aux agents, qui n'habitent pas dans la base militaire où se situe le CSUE, une indemnité forfaitaire mensuelle de transport. Le montant de cette indemnité est fixé par le directeur au début de chaque année civile.

Article 12

Indemnité de suppléance

1. Un agent peut être appelé à occuper, par intérim, un emploi correspondant à un grade supérieur au sien. À compter du deuxième mois de son intérim, il reçoit une indemnité différentielle égale à la différence entre la rémunération afférente au grade et à l'échelon qui sont les siens à cette date et celle correspondant à l'échelon qu'il obtiendrait s'il était nommé au grade correspondant à l'emploi dont il assure l'intérim.

L'intérim est limité à un an, sauf s'il a pour objet de pourvoir, directement ou indirectement, au remplacement d'un agent détaché, appelé sous les drapeaux ou en congé de maladie de longue durée.

2. Une indemnité pour responsabilité supplémentaire pourra être allouée à certains postes, cas par cas, par le directeur, lorsque l'agent assume la responsabilité de gestion d'une équipe d'agents dont un au moins est du même grade que le sien. Le montant maximal de cette indemnité est fixé par le directeur au début de chaque année civile.

Article 13

Indemnité d'installation et de réinstallation

1. Indemnité d'installation

a) Une indemnité d'installation est versée aux agents lorsque leur lieu de résidence privée était situé à plus de 100 kilomètres de leur lieu de travail au moment où ils ont accepté un emploi au CSUE ou, lors d'une affectation à un nouveau lieu de service, à l'agent qui est appelé à transférer sa résidence.

b) Lorsqu'un agent et son conjoint ou partenaire enregistré ont tous deux droit à l'indemnité d'installation, celle-ci n'est versée qu'à la personne dont le traitement de base est le plus élevé.

c) Le montant de l'indemnité est égal à un mois de traitement de base.

d) L'indemnité d'installation est versée sur production de documents justifiant de l'installation de l'agent à son nouveau lieu de travail.

e) Tout agent démissionnant dans un délai de deux ans suivant la date de son engagement est tenu au remboursement de la moitié de son indemnité d'installation.

f) Le directeur peut autoriser, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions lorsqu'il juge que leur stricte application risque d'entraîner pour l'intéressé des conséquences particulièrement pénibles.

2. Indemnité de réinstallation

a) Lors de la cessation de ses fonctions, l'agent qui démontre avoir transféré sa résidence privée à plus de 100 kilomètres de son lieu de travail a droit à une indemnité de réinstallation d'un montant égal à un mois de son traitement de base, 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.

b) Lorsqu'un agent et son conjoint ou partenaire enregistré ont tous deux droit à l'indemnité de réinstallation, celle-ci n'est versée qu'à la personne dont le traitement de base est le plus élevé.

c) L'agent qui a accompli plus de deux ans et moins de quatre ans de service bénéficie d'une indemnité de réinstallation dont le montant est proportionnel à la durée du service accompli.

d) Si un agent vient à décéder, l'indemnité de réinstallation est versée au conjoint survivant, au partenaire enregistré ou, à défaut, aux personnes reconnues à charge au sens de l'annexe III, même si la condition de durée de service prévue au point a) du présent paragraphe n'est pas remplie.

e) L'indemnité de réinstallation est versée sur justification de la réinstallation, dans un délai de six mois après la cessation des fonctions ou le décès, de l'agent et de sa famille, dans une localité située à 100 kilomètres au moins du lieu de son affectation ou, si l'agent est décédé, de la réinstallation de sa famille dans les mêmes conditions.

Article 14

Retenues et prélèvements

1. Impôt interne

L'impôt interne est égal à 40 % du traitement de base afférent au grade et à l'échelon détenus par l'agent. Son montant est ajouté au traitement de base net pour donner le traitement brut. Le montant de cet impôt est une retenue mensuelle figurant en débit sur les feuilles de paie.

2. Prélèvement contributif au régime des pensions

Une retenue mensuelle approuvée par les organisations coordonnées pour le régime de pension appliqué au personnel et correspondant à un pourcentage du traitement de base net est effectuée sur les émoluments des agents; son montant est versé au fonds de réserve du CSUE pour les pensions.

3. Prélèvement contributif au régime de protection sociale

Une retenue mensuelle au titre du régime de protection sociale est effectuée sur les émoluments des agents. Les prestations sociales minimales couvrent les soins médicaux, l'incapacité ou l'infirmité et l'assurance vie.

Un tiers de la contribution au régime de protection sociale est à la charge de l'agent; les deux tiers restants sont à la charge du CSUE.

Le pourcentage est fixé en début d'année pour les douze mois à venir, par accord entre le CSUE et la compagnie d'assurances en charge du régime. Le montant des retenues est ajouté au montant de la part patronale.

4. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Le CSUE contribue, pour les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée, au financement d'une indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Cette contribution est fixée à 8,4 % de la rémunération nette mensuelle de l'agent concerné.

Elle est versée à un fonds chaque mois.

Article 15

Avances et remboursements d'avances sur traitement

1. Sauf avis contraire du directeur et dans la limite des moyens de trésorerie disponibles, le chef de l'administration du CSUE peut accorder aux agents qui rencontrent des difficultés financières personnelles imprévues des avances sur traitements productives d'intérêt.

2. Le montant de ces avances ne peut pas excéder trois mois de traitement de base net.

3. Le remboursement de ces avances est effectué par retenue mensuelle sur les émoluments des agents concernés; dans un délai de dix mois au maximum, à compter de la fin du mois au cours duquel le prêt a été consenti.

4. Si le contrat d'un agent est résilié avant qu'une avance sur traitement ait été remboursée en totalité, les sommes dues sont exigibles immédiatement. Elles sont déduites, en premier lieu, des émoluments et, si nécessaire, des versements futurs du CSUE au titre de la pension.

CHAPITRE IV

Frais de déplacement

Article 16

Installation et départ

1. L'agent a droit au remboursement de ses frais de voyage de la localité où il était en poste avant sa nomination vers la localité du siège du CSUE, pour lui-même et les membres de sa famille habitant sous le même toit.

2. Le même droit est ouvert lorsque l'agent quitte définitivement ses fonctions au sein du CSUE et, dans un délai de six mois après la cessation de ses fonctions, retourne dans le pays où il était en poste avant sa nomination; s'il s'installe dans un autre pays, il a droit au remboursement des frais équivalents.

3. Les remboursements sont effectués sur la base des dispositions de la section I de l'annexe VI du présent règlement du personnel.

Article 17

Frais de déménagement

1. Les agents ont droit au paiement de leurs frais de déménagement de la localité où ils étaient en poste avant leur nomination vers la localité du siège du CSUE.

2. Le même droit est ouvert lorsque l'agent quitte définitivement ses fonctions et retourne dans le pays où il était en poste avant sa nomination, dans un délai de six mois après la cessation de ses fonctions.

3. Le paiement couvre les frais de déménagement du mobilier personnel de l'agent, à l'exclusion de ses automobiles, bateaux ou tous autres moyens de transport, conformément à l'annexe VI.

4. Les paiements sont effectués directement par le CSUE, sur présentation de la facture par la compagnie de déménagement.

Article 18

Missions

Les agents ont droit au remboursement des frais occasionnés par les missions qu'ils effectuent sur ordre du directeur.

Le remboursement porte sur les frais de voyage proprement dits ainsi que sur les frais d'hébergement et accessoires de l'hébergement dans la localité où les agents sont envoyés. Les conditions, barèmes et modalités du remboursement sont exposés à l'annexe VII.

CHAPITRE V

Fonctionnement interne

Article 19

Horaires et durée du travail

1. Les agents sont à tout moment à la disposition du CSUE.

2. La durée normale du travail pour tous les agents est de quarante heures par semaine, accomplies conformément à un horaire général établi par le directeur. Dans la même limite, le directeur peut établir des horaires appropriés pour certains groupes d'agents accomplissant des tâches particulières.

3. En raison d'exigences opérationnelles et dans l'intérêt du service, le directeur peut, en accord avec le chef de l'administration, décider d'organiser le travail en service continu ou par tours. La durée normale de travail d'un agent assurant le service continu ou par tours ne peut être supérieure au total annuel des heures normales de travail.

4. Des horaires adaptés ou décalés peuvent être accordés par le directeur en fonction de la situation personnelle de l'agent ou de contraintes spécifiques de son travail.

5. En raison des nécessités du service, un agent peut, en dehors de la durée normale de travail, être astreint à se tenir à la disposition du CSUE sur le lieu de travail ou à son domicile.

6. Les prestations fournies par les membres du personnel au-delà de la durée du travail prévue au paragraphe 2 donnent droit soit à compensation en temps, soit à rémunération en espèces. Cependant, ne seront jamais considérées comme heures supplémentaires que celles qui auront été effectuées avec l'accord préalable du chef de division responsable. Les prestations supplémentaires seront réduites dans toute la mesure du possible.

Les heures supplémentaires ouvrent droit au profit des agents concernés:

a) à un repos compensateur correspondant; ou

b) dans la mesure où ce repos ne peut être accordé par suite des nécessités du service, au paiement d'heures supplémentaires à raison de 133 % du traitement de base.

7. Travail de nuit: sont rémunérées comme travail de nuit, les prestations fournies entre 20 h 30 et 7 heures. Cependant, de telles prestations, si elles constituent une extension sans discontinuité de prestations diurnes, ne seront considérées comme du travail de nuit que pour autant qu'elles empiètent d'au moins 90 minutes sur la période nocturne.

a) Les heures de travail de nuit n'entraînant pas de dépassement du nombre d'heures indiqué au paragraphe 2 donneront lieu à l'octroi d'un supplément de traitement égal à 50 % du traitement de base.

b) Le travail supplémentaire de nuit sera payé à raison de 150 % de la rémunération du travail supplémentaire de jour.

8. Si des circonstances exceptionnelles, laissées à l'appréciation du directeur, l'exigent, certains agents peuvent être requis au travail le week-end. En ce cas, les heures ainsi travaillées ouvrent droit soit à compensation en temps, soit à rémunération.

9. Les agents des grades A4 et supérieur ne perçoivent ni rémunération ni compensation pour les prestations supplémentaires ou nocturnes.

10. Le directeur fixe les modalités de mise en œuvre du présent article.

Article 20

Travail à temps partiel et télétravail

1. Un agent peut demander l'autorisation d'exercer son activité à temps partiel ou dans le cadre du télétravail.

Le directeur peut accorder une telle autorisation si cela est compatible avec l'intérêt du service.

2. Le CSUE répond à la demande de l'agent concerné dans un délai d'un mois.

Article 21

Jours fériés et chômés

La liste des jours fériés est arrêtée par le directeur compte tenu de la liste officielle des jours fériés publiée annuellement au Bulletin officiel de l'État espagnol (BOE) et au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Ces jours fériés ne sont pas inscrits dans le décompte des congés des agents. Si l'un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le directeur peut décider qu'un autre jour sera fixé comme jour férié.

Article 22

Congés

1. Congés annuels

a) Droits

Chaque agent a droit à des congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de service accompli. Cette allocation est calculée pour chaque année civile.

Les agents embauchés entre le 1er avril et le 30 juillet ont droit à quinze jours de congés anticipés sur leur allocation annuelle si le congé doit être pris après cette dernière date.

Si, au 31 décembre, un agent possède un reliquat de congés non pris, le directeur ou son délégué peuvent autoriser le report d'un maximum de douze jours de congés sur l'année suivante. En tout état de cause, l'allocation reportée et non prise avant le 30 juin est annulée.

b) Procédure administrative

L'agent désirant prendre un congé, dans la limite de son allocation définie au point a), doit obtenir l'autorisation préalable du directeur ou de son représentant.

À cet effet, une comptabilité des congés est tenue par l'administration du CSUE.

La procédure à suivre est décrite dans un mémorandum interne signé par le directeur.

c) Congés non pris lors de la cessation de fonctions

Les congés non pris à la date de cessation de fonctions sont annulés. Toutefois, sur attestation écrite du directeur attestant que ces congés n'ont pu être pris par nécessité absolue de service, l'agent se trouvant dans ce cas a droit à une indemnité compensatrice d'un trentième du traitement de base par jour de congé non utilisé.

2. Congé sans traitement

a) Le directeur peut accorder, à la demande d'un agent, un congé de convenance personnelle sans traitement si cela est compatible avec l'intérêt du service.

b) La durée totale de ce congé est limitée à un an.

c) Pendant la durée de son congé, l'agent cesse de participer à l'avancement d'échelon et à la promotion de grade; son affiliation au régime de protection sociale prévu aux articles 8 et 14 ainsi que la couverture des risques correspondants sont suspendues.

Toutefois, l'agent qui n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative peut, sur demande formulée au plus tard dans le mois qui suit le début du congé de convenance personnelle, continuer à bénéficier de la couverture, sous réserve qu'il supporte sa part des contributions correspondantes.

Un agent qui justifie de l'impossibilité d'acquérir des droits à pension auprès d'un autre régime de pension peut, à sa demande, continuer à acquérir de nouveaux droits à pension, sous réserve qu'il supporte sa part des contributions correspondantes.

3. Congé de maladie, congés de maternité et de paternité, congé parental et autres congés spéciaux

Des congés spéciaux sont accordés, en supplément des congés annuels, en cas de maladie, de maternité, de paternité, de congé parental et de circonstances exceptionnelles.

Les dispositions à prendre dans ces cas et les modalités de ces congés sont exposées dans l'annexe VIII.

Article 23

Congés dans les foyers

1. Un congé dans les foyers est accordé à tous les agents bénéficiant d'une indemnité d'expatriation, sauf à ceux qui, lors de leur engagement, possédaient, à l'exclusion de toute autre, la nationalité du pays d'emploi. Les dispositions suivantes s'appliquent:

a) le congé dans les foyers est accordé tous les deux ans. Il est de huit jours ouvrables, plus la durée du voyage calculée sur la base du moyen de transport le plus rapide;

b) le congé dans les foyers peut être pris six mois avant la date à laquelle il vient à échéance;

c) Il doit être pris au plus tard six mois après la date à laquelle il est échu, sous peine de forclusion pour la période de deux ans au titre de laquelle il est dû. La date à laquelle le congé dans les foyers est pris en fait, pour une période de deux ans donnée, n'entre pas en ligne de compte dans la fixation de la date des congés dans les foyers suivants;

d) lorsque deux conjoints ou partenaires enregistrés sont l'un et l'autre employés par le CSUE et qu'ils ont tous deux droit à un congé dans les foyers, celui-ci leur est accordé dans les conditions suivantes:

   i) s'ils ont tous deux leur foyer dans le même pays, ils ont chacun droit à un congé dans leur foyer tous les deux ans dans ce pays;

   ii) s'ils ont leurs foyers dans deux pays différents, ils ont chacun droit à un congé dans leurs foyers respectifs tous les deux ans;

   iii) les enfants à charge du couple et, le cas échéant, la personne accompagnant ces enfants, n'ont droit qu'à un congé dans les foyers tous les deux ans; lorsque les membres du couple ont leurs foyers dans deux pays différents, ce congé peut être pris dans l'un ou l'autre pays.

2. L'agent prenant un congé dans ses foyers a droit, selon les modalités prévues à l'article 18, au paiement de ses frais de voyage aller et retour pour lui-même, ses enfants à charge et, s'il perçoit l'indemnité de foyer, pour son conjoint ou partenaire enregistré, mais non à une indemnité journalière pour la durée du voyage.

3. L'agent qui renonce à prendre un congé dans ses foyers n'a droit à aucune compensation.

4. Le congé dans les foyers n'est accordé qu'aux conditions suivantes:

a) si l'agent s'engage par écrit à prendre ce congé dans le pays de son domicile officiel;

b) si l'agent s'engage par écrit à ne pas donner sa démission au CSUE dans les six mois qui suivront la date à laquelle vient à échéance son droit au congé dans ses foyers (quelle que soit la date à laquelle il prend effectivement ce congé);

c) si le chef de division certifie qu'il n'aura vraisemblablement pas besoin des services de l'agent pendant la période de congé dans ses foyers.

La non-observation de la disposition énoncée au point a) mettra l'intéressé dans l'obligation de rembourser au CSUE la totalité des frais encourus à l'occasion de son congé dans ses foyers et peut également entraîner une réduction du congé annuel lui restant dû égale au nombre de jours de congé dans les foyers qui lui avaient été accordés. Néanmoins, le directeur peut décider qu'il peut être dérogé aux dispositions prévues aux points b) et c), s'il estime que leur stricte application exposerait l'intéressé à une injustice ou à des difficultés particulières.

CHAPITRE VI

Évaluation et avancement

Article 24

Dispositions générales

1. À l'exception du directeur, tous les agents du CSUE sont évalués pour leur activité de l'année précédente, au plus tard pour le 31 mars de chaque année.

L'évaluation apprécie la qualité relative des agents et permet à l'autorité de complimenter un agent ou, à l'inverse, d'indiquer à chacun ses insuffisances ou ses lacunes à des fins d'amélioration du service rendu.

2. L'évaluation porte sur la performance globale du poste occupé par l'agent concerné et sur les valeurs du CSUE (esprit d'équipe, implication, excellence et proactivité). L'ensemble de cette évaluation est récapitulé sur une feuille d'évaluation annuelle qui est archivée dans le dossier individuel de l'agent.

3. Si l'évaluation fait ressortir une insuffisance professionnelle, le directeur peut demander une évaluation intermédiaire supplémentaire six mois plus tard.

Article 25

Procédure

1. Le directeur désigne les agents qui sont chargés de procéder à l'évaluation du personnel qui leur est subordonné, en partie ou en totalité.

2. Chaque agent est reçu personnellement par l'agent responsable de son évaluation. Il prend connaissance de son évaluation annuelle. Il signe la feuille d'évaluation, attestant ainsi qu'il en a bien été informé.

3. L'évaluation annuelle est un acte administratif à usage interne. Elle n'est susceptible de recours devant aucune instance extérieure.

4. Lorsque toutes les propositions sont faites, le directeur réunit un conseil d'avancement qu'il préside et qui comprend tous les agents qui ont procédé à une ou plusieurs évaluations.

Le directeur adopte le règlement de procédure du conseil d'avancement.

Article 26

Conséquences et suites des évaluations

1. Le conseil d'avancement peut proposer au directeur l'une des mesures suivantes pour récompenser les agents dont les prestations ont été reconnues comme particulièrement bonnes:

a) une gratification pécuniaire;

b) un avancement d'échelon exceptionnel;

c) une promotion au grade immédiatement supérieur, à condition que le poste budgétaire le permette.

2. Une note insuffisante peut justifier le maintien dans l'échelon détenu par l'agent pour une année supplémentaire.

3. Deux ou plusieurs notes insuffisantes peuvent justifier la résiliation du contrat ou son non-renouvellement lorsqu'il arrive à échéance.

4. Si l'évaluation intermédiaire supplémentaire visée à l'article 24, paragraphe 3, ne montre aucune amélioration dans les prestations de l'agent, le directeur peut prendre l'une des mesures suivantes:

a) le maintien dans l'échelon détenu par l'agent pour une période supplémentaire de douze mois;

b) la résiliation du contrat de l'agent conformément à l'article 7, point 3.

5. Le montant de la gratification pécuniaire prévue au paragraphe 1 et les autres modalités de mise en œuvre du présent article sont fixés par le directeur au début de chaque exercice budgétaire.

CHAPITRE VII

Mesures disciplinaires

Article 27

Mesures disciplinaires

1. Tout agent qui manquerait à ses obligations selon le règlement du personnel, soit intentionnellement, soit du fait d'une négligence de sa part, est passible d'une sanction disciplinaire.

2. Le directeur peut ouvrir une enquête administrative, en vue de vérifier l'existence d'un manquement au sens du paragraphe 1, lorsque des éléments de preuve laissant présumer l'existence d'un tel manquement ont été portés à sa connaissance.

3. Les règles, procédures et sanctions disciplinaires, ainsi que les règles régissant les enquêtes administratives, sont établies à l'annexe IX.

CHAPITRE VIII

Recours et commission de recours

Article 28

Contestation d'une décision par un agent

1. Toute personne visée au présent règlement du personnel peut demander au directeur de prendre à son égard une décision dans les matières couvertes par le présent règlement du personnel. Le directeur notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de deux mois à compter 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 des paragraphes qui suivent.

2. Toute personne visée au présent règlement du personnel peut saisir le directeur d'une réclamation dirigée 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 présent règlement du personnel. La réclamation doit être introduite dans un délai de trois mois. Ce délai court:

a) à compter du jour de la publication de l'acte s'il s'agit d'une mesure de caractère général;

b) à compter du jour de la notification de la décision à l'intéressé et en tout cas au plus tard à partir 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 à partir du jour où elle en a connaissance et en tout cas au plus tard à partir du jour de la publication;

c) 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.

3. Le directeur notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai d'un 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 du paragraphe 5.

En cas de réponse négative, l'agent peut demander l'intervention du médiateur. Cette intervention n'est pas obligatoire.

4. Le directeur nomme le médiateur pour une période de trois ans renouvelable.

Le médiateur est un juriste compétent et indépendant.

Il se fait communiquer toutes pièces qu'il juge nécessaires à l'étude du litige, par le directeur et par l'agent concerné.

Il rend ses conclusions dans les quinze jours suivant la date à laquelle il a été saisi du litige.

Ces conclusions ne lient pas le directeur ni l'agent.

Les frais occasionnés par la médiation sont à la charge du CSUE si les conclusions sont refusées par le directeur; ils sont à 50 % à la charge de l'agent si c'est ce dernier qui en refuse les termes.

5. Après épuisement de la première voie de recours (recours gracieux), un agent a la liberté de former un recours contentieux devant la commission de recours du CSUE.

La composition, le fonctionnement et la procédure propres à cette instance sont décrits dans l'annexe X.

6. Les décisions de la commission de recours sont exécutoires pour les deux parties. Elles sont sans appel. La commission de recours peut:

a) annuler la décision contestée ou la confirmer;

b) à titre accessoire, condamner le CSUE à réparer les préjudices matériels subis par l'agent depuis le jour où la décision annulée a commencé à produire des effets;

c) décider, en outre, que le CSUE remboursera, dans une limite fixée par la commission de recours, les frais justifiés exposés par le requérant, ainsi que les frais de transport et de séjour exposés par les témoins qui ont été entendus. Ces frais seront calculés sur la base des dispositions de l'article 18 et de l'annexe VII du présent règlement du personnel.

CHAPITRE IX

Régimes des pensions

Article 29

Régime des pensions

1. Les règles et conditions qui figurent dans le règlement général des pensions du CSUE, conformément au règlement général des pensions des organisations coordonnées, s'appliquent au personnel du CSUE. Le nouveau régime des pensions du CSUE s'applique au personnel entré en fonction après le 30 juin 2005.

2. Toutes les contributions des agents et du CSUE relevant de l'application du paragraphe 1 sont versées au fonds de réserve pour les pensions et sont gérées conformément au règlement financier du CSUE.

CHAPITRE X

Détachement des agents du CSUE

Article 30

Détachement des agents du CSUE

Un agent détaché est un agent qui, par décision du directeur, a été désigné pour occuper temporairement un emploi en dehors du CSUE dans l'intérêt du service.

Le détachement dans l'intérêt du service obéit aux règles suivantes:

a) il est décidé par le directeur, l'intéressé ayant été entendu;

b) sa durée est fixée par le directeur;

c) à l'expiration de chaque période de six mois, l'intéressé peut demander qu'il soit mis fin à son détachement;

d) l'agent détaché a droit à un traitement différentiel lorsque l'emploi de détachement comporte une rémunération globale inférieure à celle afférente à son grade et à son échelon au CSUE; il a droit également au remboursement de la totalité des charges supplémentaires qu'entraîne pour lui son détachement;

e) l'agent détaché continue à supporter les contributions au régime des pensions sur la base du traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon au CSUE;

f) l'agent détaché conserve son emploi, ses droits à l'avancement et sa vocation à la promotion;

g) à l'expiration du détachement, l'agent réintègre immédiatement l'emploi qu'il occupait antérieurement.

TITRE III

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS LOCAUX

Article 31

Dispositions statutaires

Les agents locaux sont des auxiliaires embauchés en principe pour une courte période. Ils n'ont pas la qualité d'agents internationaux et sont intégralement soumis aux lois et règlements de l'État hôte dans lequel ils sont employés. Les dispositions suivantes s'appliquent:

a) le personnel local se compose de membres du personnel qui n'occupent pas de postes définis au tableau des agents du CSUE;

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

   i) les modalités de leur engagement et de la résiliation de leur engagement;

   ii) leurs congés; et

   iii) leur rémunération,

   sont fixées par le CSUE sur la base de la réglementation en vigueur et des usages existant au lieu où l'agent est appelé à exercer ses fonctions;

c) les agents locaux sont soumis au titre I et aux dispositions suivantes du titre II:

   i) chapitre II: article 5 (âge limite d'activité) et article 6 (examens médicaux);

   ii) chapitre III: article 15 (avances et remboursements d'avances sur traitement);

   iii) chapitre IV: article 18 (missions);

   iv) chapitre V: article 19 (horaires et durée de travail) et article 21 (jours fériés et chômés);

   v) chapitre VII: article 27 (mesures disciplinaires) et annexe IX (procédures disciplinaires).

   ainsi qu'à toute réglementation fondée sur celles-ci.

Article 32

Sécurité sociale

Le CSUE 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 33

Rémunération

1. La rémunération des agents locaux est fixée contractuellement et se compose d'un salaire mensuel net à l'exclusion de toute indemnité ou allocation accessoire, quelle que soit la situation familiale et sociale de l'intéressé.

2. Les agents locaux ne bénéficiant pas du régime de pension des agents, aucune retenue sur salaire n'est effectuée à ce titre.

3. La rémunération des agents locaux est augmentée, en début d'année, du même pourcentage que celui qui est accordé aux agents par le conseil d'administration.

TITRE IV

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

Article 34

Représentation des membres du personnel

1. Le comité du personnel représente tous les membres du personnel du CSUE, tels qu'ils sont définis à l'article 1er.

2. Le comité du personnel est élu au scrutin secret par les membres du personnel du CSUE pour une période de deux ans.

3. Le comité du personnel a pour objet:

a) de défendre les intérêts professionnels de tous les membres du personnel du CSUE;

b) de présenter des propositions tendant à développer le bien-être de tous les membres du personnel;

c) de formuler des suggestions visant à favoriser les activités sociales, culturelles et sportives des membres du personnel;

d) de représenter l'ensemble des membres du personnel auprès des associations du personnel d'autres organisations internationales.

4. Le mandat mettant en œuvre le présent article est approuvé par le directeur après consultation du comité du personnel.

ANNEXE I

INDEMNITÉ DE PERTE D'EMPLOI ET INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

(visées à l'article 7 du règlement du personnel)

1. Droit à une indemnité de perte d'emploi ou à une indemnité de fin de contrat à durée déterminée

   a) Une indemnité de perte d'emploi ou de fin de contrat à durée déterminée peut être accordée à l'agent dont le contrat prend fin conformément à l'article 7, points 3 a) i) à vi), du règlement du personnel.

   b) L'indemnité n'est pas due si:

      i) l'agent a obtenu un emploi de même grade ou de grade supérieur au CSUE;

      ii) l'agent a obtenu un nouvel emploi avec une rémunération comparable dans une autre organisation internationale;

      iii) l'agent, lors de la cessation de ses fonctions, a le droit de retourner chez son employeur précédent;

      iv) le contrat de l'agent a été résilié en conséquence d'une procédure disciplinaire.

2. Indemnité

   Les agents ont droit à une indemnité égale à 100 % de leur rémunération nette mensuelle multipliée par le nombre d'années de service au CSUE.

   Par rémunération nette, il faut entendre le traitement de base augmenté de toutes les allocations et indemnités accessoires payées mensuellement.

   Toutefois, le montant de l'indemnité ainsi calculé est limité à un plafond fixé à dix-huit mois.

   En outre, le montant de l'indemnité ne peut représenter un nombre de mois, ou fractions de mois, supérieur à la période que l'intéressé aurait encore à accomplir pour atteindre la limite d'âge prévue à l'article 5.

   Enfin, le montant de cette indemnité additionné à la pension totale à percevoir au titre du régime de pension jusqu'à l'âge de 65 ans et à l'indemnité compensatrice de préavis ne doit pas être plus élevé que les émoluments que l'agent aurait perçus s'il était resté en fonction au sein de l'organisation à ses derniers grade et échelon jusqu'à cet âge.

ANNEXE II

INDEMNITÉ D'EXPATRIATION

(visée à l'article 10 du règlement du personnel)

1. Les agents visés à l'article 10 du règlement du personnel perçoivent mensuellement une indemnité d'expatriation dont le montant est fixé comme suit:

   a) agents recrutés avant le 1er janvier 1996:

      i) agents ayant droit à l'allocation de foyer: 20 % du traitement de référence;

      ii) agents n'ayant pas droit à l'allocation de foyer: 16 % du traitement de référence;

   b) agents recrutés à partir du 1er janvier 1996:

      i) agents ayant droit à l'allocation de foyer: 18 % du traitement de référence pendant les dix premières années de service;

      ii) agents n'ayant pas droit à l'allocation de foyer: 14 % du traitement de référence pendant les dix premières années de service.

2. L'indemnité est calculée au premier échelon du grade du recrutement ou de la promotion. Au cours des onzième, douzième et treizième années, les taux de 14 et 18 % sont réduits d'un point de pourcentage par an pour atteindre respectivement 11 et 15 %.

3. Le montant de l'indemnité d'expatriation n'est pas inférieur au montant du traitement de base d'un agent du grade B 3, échelon 1.

4. Les agents bénéficiant d'une indemnité d'expatriation qui ont des enfants à charge pour lesquels ils ne perçoivent pas d'allocation scolaire ont droit en outre à une indemnité pour enfant expatrié telle qu'établie par les organisations coordonnées.

ANNEXE III

NOTIONS D'ENFANTS ET DE PERSONNES À CHARGE

(visées aux articles 11 et 13 du règlement du personnel)

1. Enfants à charge

a) Un enfant légitime, naturel, légalement reconnu ou adopté, de l'agent ou de son conjoint ou partenaire enregistré est considéré comme étant à charge de l'agent si ce dernier en assure de façon principale et continue l'entretien et l'éducation. L'enfant d'un agent dont le conjoint divorcé ou séparé légalement, ou l'ancien partenaire enregistré a la garde est considéré comme étant à charge de l'agent si ce dernier est tenu de verser une pension alimentaire, et le fait effectivement, pour cet enfant sur la base d'un jugement de divorce ou de séparation ou d'un acte authentique relatif à un tel jugement, conformément au droit national applicable.

b) Un enfant handicapé de l'agent ou de son conjoint ou partenaire enregistré est considéré comme personne à charge, quel que soit son âge, si l'agent assure de façon principale et continue le bien-être de cet enfant.

c) Un enfant n'exerçant pas d'activité professionnelle rémunérée est considéré comme étant à charge de l'agent:

i) s'il est âgé de moins de 18 ans; ou

ii) s'il est âgé de 18 à 26 ans et reçoit une formation scolaire, universitaire ou professionnelle à plein temps dans un établissement d'enseignement.

d) Un enfant exerçant une activité professionnelle rémunérée:

i) Un enfant âgé de moins de 26 ans est considéré comme exerçant une activité professionnelle rémunérée s'il perçoit un traitement mensuel d'un montant égal à 50 %, avant toute déduction, du traitement d'un agent du grade C 1, échelon 1 (selon le barème du pays de résidence de l'enfant); le cas échéant, l'agent en informe immédiatement le chef de l'administration.

ii) Les revenus occasionnels perçus pendant quelques mois par un étudiant sont répartis sur une période de douze mois (du 1er janvier au 31 décembre).

2. Personnes à charge

Une personne autre qu'un enfant à charge visé au paragraphe 1 peut être considérée comme étant à charge de l'agent si les conditions suivantes sont remplies:

i) il s'agit d'un ascendant ou d'un collatéral direct ou par alliance;

ii) cette personne vit en permanence sous le même toit que celui de l'agent ou de son conjoint ou partenaire enregistré, ou est admise régulièrement dans une structure d'accueil spécialisée pour question de santé;

iii) cette personne ne dispose pas de ressources propres suffisantes pour assurer sa subsistance.

ANNEXE IV

PERSONNES À CHARGE HANDICAPÉES

(visées à l'article 11 du règlement du personnel)

1. Est considérée comme handicapée toute personne atteinte d'une infirmité entraînant une incapacité qui présente un caractère de gravité et de permanence attesté médicalement. Cette infirmité nécessite soit des soins spécialisés, soit une surveillance spéciale ou encore une éducation ou une formation spécialisées.

2. La décision d'attribuer l'indemnité est prise par le directeur. Celui-ci recueille l'avis d'une commission ad hoc qu'il constitue à cet effet, comprenant au moins un médecin.

   La décision du directeur fixe la durée durant laquelle l'indemnité est attribuée, sauf révision.

3. L'atteinte sévère et chronique des activités physiques ou mentales constitue le critère d'appréciation des infirmités qui ouvrent droit aux dispositions du règlement du personnel.

   Ainsi, peuvent être considérées comme handicapées les personnes à charge présentant:

   a) une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique, quelles qu'en soient les étiologies: encéphalopathies, myopathies et paralysies de type périphérique;

   b) une atteinte grave de l'appareil locomoteur;

   c) une atteinte sévère d'un ou plusieurs appareils sensoriels;

   d) une maladie mentale chronique et invalidante.

   Cette liste n'est en rien limitative. Elle est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme une base d'évaluation du taux d'infirmité ou d'incapacité.

   L'allocation est d'un montant égal au montant de l'allocation pour enfant à charge et s'ajoute à cette dernière.

ANNEXE V

INDEMNITÉ DE LOGEMENT

(visée à l'article 11 du règlement du personnel)

1. Le montant de l'indemnité de logement est égal à une quote-part de la différence entre le montant réel du loyer payé par l'agent, déduction faite de toutes les charges visées à l'article 11, paragraphe 6, point a), du règlement du personnel, et un montant forfaitaire représentant:

   a) 15 % du traitement de base net pour les agents de grades C et B jusqu'au grade B 4 inclus;

   b) 20 % du traitement de base net pour les agents de grades B 5 et B 6;

   c) 22 % du traitement de base net pour les agents de grades A 1 et A 2.

2. Le montant de cette quote-part est égal:

   a) à 50 % pour les agents célibataires et les agents mariés n'ayant aucune personne à charge;

   b) à 55 % pour les agents ayant une personne à charge;

   c) à 60 % pour les agents qui ont deux personnes à charge ou davantage.

3. L'indemnité est plafonnée:

   a) à 10 % du traitement de base net de l'intéressé pour les agents de grades C à B 4 inclus;

   b) à 15 % du traitement de base net pour les agents de grades B 5 et B 6, A 1 et A 2.

   Par traitement de base net, il faut entendre le traitement de base effectif tel qu'il apparaît au barème annuel accepté par le conseil d'administration, à l'exclusion de tout autre élément, positif ou négatif, entrant dans la rémunération.

ANNEXE VI

FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉMÉNAGEMENT

(visés aux articles 16 et 17 du règlement du personnel)

Section I

Frais de voyage des agents et de leur famille entre leur lieu de résidence et le lieu de travail

1. Les agents dont le lieu de résidence est situé à plus de 100 kilomètres de leur lieu de travail ont droit, dans les conditions fixées à l'article 16 du règlement du personnel, au remboursement des frais de voyage réellement exposés:

   a) lors de leur entrée en fonctions, pour leur transport de leur lieu de résidence à leur lieu de travail;

   b) lors de leur transfert du lieu de travail où ils ont été recrutés vers un autre lieu de travail situé à plus de 100 kilomètres;

   c) lors de la cessation de leurs fonctions:

      i) soit pour leur transport de leur lieu de travail vers le lieu où ils résidaient lors de leur entrée en fonctions;

      ii) soit pour leur transport de leur lieu de travail à un lieu de résidence autre que celui dont il est fait mention ci-dessus, à condition que le montant des dépenses à rembourser ne soit pas supérieur.

2. Le remboursement des frais de voyage prévu au paragraphe précédent sera refusé en totalité ou en partie dans les cas suivants:

   a) si le droit n'a pas été ouvert au moment où l'agent est entré en fonctions;

   b) si la totalité ou une partie des dépenses en question est supportée par un gouvernement ou par un autre organisme;

   c) lors de la cessation de fonctions, si le voyage n'a pas été effectué dans un délai de trois mois à compter de la cessation de fonctions ou si la demande de remboursement n'a pas été adressée à l'administration du CSUE dans les trente jours qui ont suivi le déplacement;

   d) lors de la cessation de fonctions, si l'intéressé a démissionné avant d'avoir accompli douze mois de service au CSUE.

3. Les agents qui répondent aux conditions des deux paragraphes précédents et qui perçoivent l'indemnité de foyer ont droit en outre:

   a) au remboursement des frais de voyage réellement exposés pour leur conjoint ou partenaire enregistré et leurs enfants à charge lorsque ces derniers ont rejoint l'agent au lieu de travail;

   b) au remboursement des frais de voyage réellement exposés pour leur conjoint ou partenaire enregistré et leurs enfants à charge lors de la cessation de leurs fonctions, avec cette réserve que le remboursement peut être refusé si l'agent démissionne avant d'avoir accompli douze mois de service au CSUE.

4. Les conjoints, partenaires enregistrés et enfants à charge ou autres personnes à charge au sens de l'annexe III sont assimilés à des agents de même grade que l'intéressé.

Section II

Frais de déménagement

1. Les agents dont le lieu de résidence est situé à plus de 100 kilomètres de leur lieu de travail ont droit au paiement des frais réellement exposés pour le déménagement de leur mobilier personnel dans les cas suivants:

   a) à l'occasion de leur entrée en fonctions;

b) à l'occasion de leur transfert, pour une durée dépassant douze mois, du lieu de travail vers un autre lieu de travail situé à plus de 100 kilomètres;

c) à l'occasion de la cessation de leurs fonctions auprès du CSUE, avec cette réserve que le paiement peut être refusé si l'agent démissionne avant d'avoir accompli douze mois de service au CSUE.

2. Le paiement couvre les frais de transport du mobilier personnel, y compris l'emballage et les frais d'assurance pour la couverture des risques simples (bris, vol, incendie).

Pour bénéficier de la présente section, les agents doivent soumettre au moins deux devis à l'approbation préalable du chef de l'administration. Les devis doivent porter sur le même poids (ou cubage) et sur la même distance.

Le chef de l'administration peut, s'il juge les devis excessifs, demander des devis provenant d'autres compagnies de déménagement.

3. Les agents ne peuvent prétendre au paiement prévu par la présente section que si les dépenses en question ne sont pas remboursées par un gouvernement ou par une autre autorité.

ANNEXE VII

FRAIS DE MISSION

(visés à l'article 18 du règlement du personnel)

Les agents voyageant pour le service du CSUE, par ordre de mission, ont droit au remboursement intégral de leurs frais de transport et à l'allocation d'une indemnité journalière, représentative de frais de séjour hors de leur lieu de travail, en vertu des dispositions de l'article 18 du règlement du personnel.

Section I

Moyens de transport

1. Règles générales

Les déplacements des agents en mission se font par les moyens de transport les plus économiques, sous réserve des dispositions dérogatoires prévues à la présente section.

L'avion et le chemin de fer sont considérés comme les moyens de transport de droit commun. Le directeur peut toutefois autoriser un agent en mission officielle à utiliser un véhicule personnel ou de service, notamment lorsqu'un médecin certifie que l'agent ne peut voyager par avion pour des raisons médicales, et que le voyage ferroviaire s'avère inexistant, trop long ou trop cher.

Si un agent en mission officielle préfère, après y avoir été dûment autorisé, emprunter un moyen de transport autre que le moyen le plus économique, les règles suivantes sont appliquées:

a) seul est remboursé le prix du voyage par le moyen de transport le plus économique;

b) l'agent ne reçoit d'indemnité que pour la période qu'aurait duré son voyage s'il avait emprunté le moyen de transport le plus économique;

c) si, par suite de ce choix, la durée du voyage se trouve augmentée de plusieurs jours ouvrables, ceux-ci viennent en déduction du congé annuel.

2. Voyages aériens

a) Tous les agents voyagent en classe «économique» ou assimilée, sauf autorisation exceptionnelle du directeur.

b) Les agents sont autorisés à voyager en classe «affaires» ou équivalente lorsque le voyage nécessite un vol de plus de quatre heures ou lorsque sa durée totale est d'au moins quatre heures et nécessite deux vols.

3. Voyages ferroviaires

a) Les agents de grades A et B voyagent en première classe.

b) Les voyages nécessitant un trajet de nuit supérieur à six heures justifient le remboursement des suppléments «couchettes» ou «wagons-lits».

4. Voyages routiers — Utilisation de véhicule privés

a) Les agents peuvent être autorisés, dans l'intérêt du CSUE, à utiliser une voiture personnelle. Dans ce cas, ils ont droit à une indemnité kilométrique calculée sur la base de l'itinéraire usuel le plus court. Cette indemnité est calculée sur la base du taux applicable dans le pays où est établi le CSUE, quels que soient le ou les pays où s'effectue la mission; une directive administrative indiquera le taux en vigueur. La somme totale qui leur est versée ne peut excéder le montant que le CSUE aurait dû débourser autrement.

b) Si l'agent concerné a été autorisé à transporter d'autres agents du CSUE, il lui est accordé une indemnité kilométrique supplémentaire égale à 10 % du taux de l'indemnité kilométrique pour le premier passager, et à 8 % du taux de l'indemnité kilométrique pour chaque passager supplémentaire. Dans ce cas, les agents «passagers» ne bénéficient d'aucun remboursement de frais de voyage. Si l'utilisation d'un itinéraire entraîne des frais spéciaux (comme le paiement de péages, le transport de la voiture par navire transporteur ou par bac), ces frais seront remboursés sur justification, à l'exception de tous frais de transport aérien.

c) Les agents utilisant leur voiture personnelle doivent justifier au préalable qu'ils ont souscrit un contrat d'assurance pour dommages subis en cas d'accident par les tiers et en particulier pour les passagers transportés.

d) En cas d'accident, le CSUE n'effectue aucun remboursement pour les dommages matériels subis.

Section II

Indemnité journalière des agents en mission

1. Les agents en mission ont droit à une indemnité journalière dont les taux sont fixés chaque année par le conseil d'administration.

   Toutefois, le directeur peut autoriser:

   a) l'établissement de taux spéciaux pour les pays où le coût de la vie est supérieur ou inférieur aux taux habituels;

   b) le versement d'une indemnité journalière plus élevée que celle à laquelle un agent aurait normalement droit si l'exécution du voyage en mission officielle doit s'en trouver facilitée;

   c) le paiement d'une indemnité en cas de congé de maladie accordé en cours de voyage en mission officielle, sauf si le voyage en mission officielle est effectué dans la localité du domicile familial de l'agent.

2. L'indemnité journalière est calculée de la manière suivante:

   a) lorsque le voyage en mission officielle comporte un hébergement hôtelier, les agents intéressés se voient allouer le montant intégral de l'indemnité journalière;

   b) lorsque le voyage en mission officielle ne comporte pas d'hébergement hôtelier:

      i) l'indemnité journalière n'est pas due pour toute durée inférieure à quatre heures;

      ii) lorsque la mission a une durée de quatre à huit heures, les agents intéressés perçoivent 25 % de l'indemnité journalière. Pour une durée supérieure à huit heures mais inférieure à vingt-quatre heures, les agents intéressés perçoivent 50 % de l'indemnité journalière;

   c) les voyages officiels effectués dans la province de Madrid ne donneront pas droit au paiement d'une indemnité journalière. Les dépenses mineures dûment autorisées (taxes de stationnement, kilomètres parcourus, taxi, utilisation des transports publics, etc.) seront remboursées sur présentation de pièces justificatives;

   d) pour le calcul de l'indemnité journalière, en vue de tenir compte des délais de transport vers/à partir de la gare principale ou l'aéroport, la durée réelle du voyage est augmentée d'un forfait, calculé comme suit:

      i) deux heures seront ajoutées avant le début du voyage en train (heure réelle de départ du train) et deux heures supplémentaires seront ajoutées après la fin du voyage (heure réelle d'arrivée du train);

      ii) trois heures seront ajoutées avant le début du voyage en avion (heure réelle de départ du vol) et trois heures supplémentaires seront ajoutées après la fin du voyage (heure réelle d'arrivée du vol);

   e) les agents qui souhaitent ajouter un week-end ou un congé immédiatement avant un voyage en mission officielle recevront une indemnité journalière calculée en prenant en compte la période commençant à 15 heures le jour précédant le voyage en mission officielle;

   f) les agents qui souhaitent ajouter un week-end ou un congé immédiatement après un voyage en mission officielle recevront une indemnité journalière calculée en prenant en compte la période allant jusqu'à 22 heures le dernier jour du voyage en mission officielle;

   g) en cas d'hébergement de nuit, l'indemnité sera réduite de 30 % s'il est compris dans le prix du voyage (bateau de nuit, couchette ou cabine, par rail ou par air), et de 50 % s'il est assuré par un organisme extérieur.

3. L'indemnité est censée couvrir toutes les dépenses susceptibles d'être exposées par l'agent voyageant en mission officielle, sous réserve des frais indiqués ci-dessous, qui peuvent faire l'objet d'un remboursement supplémentaire:

   a) sommes versées pour l'obtention de visas et autres frais de cette nature qu'entraîne un voyage en mission officielle;

   b) prix du transport des excédents de bagages sur autorisation expresse du directeur;

c) frais de communication dûment justifiés (internet, expédition et correspondance télégraphique et téléphonique à longue distance, etc.), exposés pour des motifs de service;

d) frais de réception exposés par l'agent dans les conditions déterminées par le directeur;

e) frais de taxi, sous réserve de l'autorisation préalable du directeur et sur présentation des pièces justificatives.

Lorsque, dans certaines circonstances, les frais d'hébergement représentent plus de 60 % du montant des indemnités journalières, le CSUE peut accorder un remboursement partiel ou total de la différence sur présentation de pièces justificatives et à condition qu'il soit établi que ces dépenses supplémentaires étaient inévitables. Ce montant remboursé ne peut pas être supérieur à 30 % de l'indemnité journalière.

ANNEXE VIII

CONGÉ DE MALADIE, CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

(visés à l'article 22 du règlement du personnel)

1. Absences et congés pour cause de maladie

   a) Les agents absents pendant plus de trois jours consécutifs, pour cause de maladie ou d'accident, sont tenus de produire un certificat médical dans un délai de trois jours à compter de la cessation du travail.

   b) Les absences pour cause de maladie ou d'accident d'une durée égale ou inférieure à trois jours, et pour lesquelles il n'est pas produit de certificat médical, peuvent donner lieu, dans la mesure où elles dépassent neuf jours ouvrables au cours d'une même année civile, à une réduction correspondante de la durée du congé annuel auquel a droit l'intéressé ou, s'il a épuisé ses droits à congé annuel, à une retenue correspondante sur ses émoluments.

   c) Les agents absents pour cause de maladie ou d'accident ont droit à un congé de maladie et à la totalité de leurs traitement et indemnités pour une durée maximale de treize semaines consécutives, sur production d'un certificat médical.

   d) Un agent peut être soumis à un contrôle médical conformément à l'article 6, paragraphe 4, en cas d'absence continue pour cause de maladie ou accident dépassant treize semaines consécutives, ou en cas d'absences de courte durée, mais fréquentes, pour cause de maladie.

   e) À tout moment durant le congé de maladie d'un agent, le CSUE peut demander qu'un contrôle médical soit réalisé par un organisme indépendant.

2. Maladies contagieuses, vaccination et accidents

   a) Tout agent qui contracte une maladie contagieuse doit s'absenter de son lieu de travail et signaler immédiatement sa maladie au chef de l'administration. Si une maladie contagieuse se déclare dans la famille ou chez des proches d'un agent, celui-ci doit en aviser immédiatement le chef de l'administration et se soumettre à telles précautions d'hygiène que ce dernier pourra lui prescrire. Tout agent en contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse et obligé pour cette raison de s'absenter de son travail a droit à la totalité de ses émoluments; son absence ne vient en déduction ni de son congé de maladie ni de son congé annuel.

   b) Les agents doivent se soumettre aux vaccinations ou inoculations préventives qui seront jugées nécessaires.

   c) Tout accident dont pourrait être victime un agent, soit sur son lieu de travail, soit en dehors du CSUE, aussi bénin qu'il puisse paraître sur le moment, doit être signalé dans les plus brefs délais au chef de l'administration par l'agent, avec les noms et adresses des témoins éventuels.

3. Congés spéciaux, congés de mariage et congés de maternité

   a) Des congés spéciaux à traitement plein ou partiel ne pouvant dépasser huit jours ouvrables par an ou des congés non payés peuvent être accordés par le directeur du CSUE pour des raisons personnelles exceptionnelles ou urgentes.

   b) Un congé spécial de six jours ouvrables à traitement plein est accordé à un agent à l'occasion de son mariage.

   c) Un congé de maternité à traitement plein et ne venant pas en déduction du congé de maladie ou du congé annuel est accordé aux agents, sur présentation d'un certificat médical approprié. Ce congé de maternité est de seize semaines.

   d) Le congé commence au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et se termine au plus tôt dix semaines et au plus tard seize semaines après la date de l'accouchement.

      En cas de naissance multiple ou prématurée ou en cas de naissance d'un enfant handicapé, la durée du congé est de vingt semaines.

   e) Un congé de maternité à traitement plein et ne venant pas en déduction du congé de maladie ou du congé annuel est accordé aux agents de sexe féminin qui adoptent légalement un enfant âgé de moins de 18 ans.

      Ce congé de maternité est de seize semaines et commence à partir de la date d'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer.

      En cas d'adoption multiple ou d'adoption d'un enfant handicapé, la durée du congé de maternité est de vingt semaines.

f) Un congé de paternité de dix jours ouvrables à traitement plein est accordé aux agents de sexe masculin en cas de naissance d'un enfant reconnu comme à charge (conformément à l'article 11, point 3), ainsi qu'en cas d'adoption d'un enfant de moins de 18 ans. Il est porté à douze jours ouvrables en cas de naissance multiple ou en cas de naissance d'un enfant handicapé.

Le congé commence à partir de la date de la naissance de l'enfant ou de la date de l'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer, mais il peut être reporté si l'enfant est hospitalisé.

g) Tout agent a droit, pour chaque enfant, à être placé en position de congé parental d'une durée maximale de deux mois, sans versement du traitement de base, à prendre dans les douze mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Toute période de congé est d'une durée minimale d'un mois et n'est pas prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits au congé annuel.

Pendant son congé parental, l'agent conserve son affiliation au régime de sécurité sociale. Il continue à acquérir des droits à pension et conserve le bénéfice de l'indemnité pour enfant à charge, de l'allocation scolaire et de l'allocation pour personne à charge handicapée. Il conserve également son emploi, ses droits à l'avancement d'échelon et sa vocation à la promotion de grade.

Pendant son congé parental, l'agent a droit à une allocation de 800 EUR par mois mais ne peut exercer une autre activité rémunérée.

La totalité de la contribution au régime de sécurité sociale est supportée par le CSUE. L'agent continue de verser sa contribution personnelle au régime de pension et a droit aux prestations le concernant.

h) Les agents rappelés sous les drapeaux pour accomplir une période d'instruction ont droit à un congé spécial payé d'une durée maximale de deux semaines par an ou de quatre semaines tous les deux ans.

Les périodes de rappel accomplies au-delà de ces limites comptent comme congé annuel.

Si l'agent reçoit une compensation financière de l'autorité nationale pour laquelle il accomplit le service, le montant de cette compensation sera déduit de son salaire.

ANNEXE IX

PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

(visées aux articles 2, 27 et 31 du règlement du personnel)

Section 1

Dispositions générales

Article 1

1. Dès qu'une enquête administrative révèle la possibilité qu'un agent ou un ancien agent soit personnellement impliqué dans une affaire, ce dernier en est tenu informé pour autant que cette information ne nuise pas au déroulement de l'enquête.

2. Dans les cas nécessitant le maintien d'un secret absolu aux fins de l'enquête et impliquant le recours à des procédures d'enquête relevant de la compétence d'une autorité judiciaire nationale, l'exécution de l'obligation d'inviter l'agent à présenter ses observations peut être différée en accord avec le directeur.

Dans les cas nécessitant le maintien d'un secret absolu, aucune procédure disciplinaire ne peut être ouverte avant que l'agent n'ait été en mesure de présenter ses observations.

3. Si, à la suite d'une enquête administrative, aucune charge ne peut être retenue contre un agent faisant l'objet d'allégations, l'enquête le concernant est classée sans suite par décision du directeur, qui en informe par écrit l'agent. L'agent peut demander que cette décision figure dans son dossier personnel.

4. En toute circonstance, des conclusions se rapportant nommément à un agent ne peuvent être tirées à l'issue de l'enquête sans que ce dernier ait été en mesure de présenter ses observations sur les faits le concernant. Les conclusions font état de ces observations.

Article 2

Le directeur informe l'intéressé de la fin de l'enquête et lui communique les conclusions du rapport d'enquête administrative.

Sur la base du rapport d'enquête, après avoir communiqué à l'agent concerné toutes les pièces du dossier et après l'avoir entendu, le directeur peut:

a) décider qu'aucune charge ne peut être retenue contre l'agent concerné, auquel cas ce dernier en est alors informé par écrit; ou

b) décider, même en cas de manquement ou de manquement présumé aux obligations, qu'il convient de n'adopter aucune sanction disciplinaire et, le cas échéant, adresser à l'agent une mise en garde; ou

c) en cas de manquement aux obligations, au sens de l'article 27 du règlement du personnel:

   i) décider de l'ouverture de la procédure disciplinaire prévue à la section 4 de la présente annexe; ou

   ii) décider de l'ouverture d'une procédure disciplinaire devant le conseil de discipline.

Article 3

Si, pour des raisons objectives, l'agent ne peut être entendu en application des dispositions de la présente annexe, il peut être invité à formuler ses observations par écrit ou peut se faire représenter par une personne de son choix.

Section 2

Conseil de discipline

Article 4

1. Lorsqu'un conseil de discipline est mis en place conformément à l'article 2 de la présente annexe, ses membres peuvent être choisis parmi les agents du CSUE ou dans une institution ou un organe de l'Union européenne.

2. Le conseil de discipline est composé d'un président et de deux membres titulaires, qui peuvent être remplacés par des suppléants.

3. Avant de commencer à exercer ses fonctions, le conseil de discipline nomme un secrétaire choisi parmi les agents du CSUE et arrête son propre règlement interne sous réserve des dispositions de la présente annexe.

4. Le secrétaire du conseil de discipline n'est soumis qu'à l'autorité du conseil de discipline.

Le secrétaire du conseil de discipline est notamment chargé de l'administration des affaires courantes du conseil de discipline et de l'ensemble des communications.

Article 5

1. Le directeur et le comité du personnel visé à l'article 34 du règlement du personnel désignent chacun, en même temps, un membre titulaire et un suppléant. Si, pour quelque raison que ce soit, aucun membre titulaire ou suppléant n'a été désigné par le comité du personnel, le directeur peut désigner des membres provisoires pour les remplacer jusqu'à leur désignation.

2. Le président et son suppléant sont désignés par le directeur.

3. Le président, les membres titulaires et les suppléants sont désignés pour une période de trois ans. Toutefois, le CSUE peut prévoir que les membres titulaires et les suppléants sont désignés pour une durée inférieure, au moins égale à un an.

4. Dans les cinq jours ouvrables qui suivent la notification de la constitution du conseil de discipline, l'agent concerné a le droit de récuser l'un des membres du conseil de discipline. Le directeur a également le droit de récuser l'un des membres du conseil de discipline. Dans le même délai, les membres du conseil de discipline peuvent demander à être déchargés de cette fonction pour des raisons légitimes et sont tenus de se désister s'ils se trouvent en situation de conflit d'intérêts.

Article 6

1. Le président et les membres du conseil de discipline jouissent d'une indépendance totale dans l'exercice de leurs fonctions.

2. Les délibérations et les travaux du conseil de discipline sont tenus secrets.

Section 3

Sanctions disciplinaires

Article 7

1. Le directeur peut infliger l'une des sanctions suivantes:

a) l'avertissement par écrit;

b) le blâme;

c) la suspension de l'avancement d'échelon pendant une période comprise entre un et vingt-trois mois;

d) l'abaissement d'échelon;

e) la rétrogradation temporaire pendant une période comprise entre quinze jours et un an;

f) la rétrogradation;

g) la révocation, impliquant la résiliation du contrat, accompagnée de la déchéance totale du droit à l'indemnité pour perte d'emploi ou de fin de contrat à durée déterminée.

2. Dans le cas d'un agent bénéficiant d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité, le directeur peut décider, pour une durée déterminée, une retenue sur le montant de sa pension ou de l'allocation d'invalidité, sans que les effets de cette sanction puissent s'étendre aux ayants droit de l'agent. Le revenu de l'agent concerné ne peut toutefois être inférieur au minimum vital correspondant au traitement de base d'un agent temporaire du grade C 1, échelon 1, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.

3. Une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire.

Article 8

La sanction disciplinaire infligée est proportionnelle à la gravité de la faute commise. Pour déterminer la gravité de la faute et décider de la sanction disciplinaire à infliger, il est tenu compte notamment:

a) de la nature de la faute et des circonstances dans lesquelles elle a été commise;

b) de l'importance du préjudice porté à l'intégrité, à la réputation ou aux intérêts du CSUE en raison de la faute commise;

c) du degré d'intentionnalité ou de négligence dans la faute commise;

d) des motifs ayant amené l'agent à commettre la faute;

e) du grade et de l'ancienneté de l'agent;

f) du degré de responsabilité personnelle de l'agent;

g) du niveau des fonctions et responsabilités de l'agent;

h) de la récidive de l'acte ou du comportement fautif;

i) de la conduite de l'agent tout au long de sa carrière.

Section 4

Procédure disciplinaire sans consultation du conseil de discipline

Article 9

Le directeur peut décider de clore l'affaire, sans consultation du conseil de discipline, par une sanction d'avertissement par écrit ou de blâme. Dans ce cas, l'agent concerné est préalablement entendu par le directeur.

Section 5

Procédure disciplinaire devant le conseil de discipline

Article 10

1. Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant du directeur, qui doit indiquer clairement les faits reprochés et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis, y compris toutes les circonstances aggravantes ou atténuantes.

2. Ce rapport est transmis à l'agent concerné et au président du conseil de discipline, qui le porte à la connaissance des membres du conseil.

Article 11

1. Dès réception du rapport, l'agent concerné a le droit de demander et d'obtenir la communication intégrale par l'administration du CSUE, dans un délai raisonnable, de son dossier individuel et d'obtenir copie de toutes les pièces de la procédure, y compris celles qui sont de nature à le disculper.

2. L'agent concerné dispose, pour préparer sa défense, d'un délai d'un mois au moins à compter de la date de réception du rapport ouvrant la procédure disciplinaire.

3. L'agent peut être assisté d'une personne de son choix.

Article 12

Si, en présence du président du conseil de discipline, l'agent concerné reconnaît un comportement fautif de sa part et accepte sans réserve le rapport visé à l'article 10 de la présente annexe, le directeur peut retirer l'affaire du conseil de discipline, dans le respect du principe de proportionnalité entre la nature de la faute et la sanction envisagée.

Lorsque le conseil de discipline est dessaisi de l'affaire, son président donne son avis sur la sanction envisagée. Selon cette procédure, le directeur peut infliger, par dérogation à l'article 9 de la présente annexe, l'une des sanctions prévues à l'article 7, paragraphe 1, points a) à d), de la présente annexe.

L'agent concerné est préalablement informé des conséquences que pourrait entraîner la reconnaissance de son comportement fautif.

Article 13

Avant la première réunion du conseil de discipline, le président peut charger l'un de ses membres de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire et en informe les autres membres du conseil.

Le conseil de discipline peut demander que soient clarifiés des éléments figurant dans le rapport du directeur. Les deux parties sont informées de ces clarifications.

Article 14

1. L'agent concerné est entendu par le conseil de discipline; à cette occasion, il peut présenter des observations écrites ou verbales, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant de son choix.

2. L'agent concerné et le directeur peuvent proposer au conseil de discipline de citer des témoins.

3. Le CSUE est représenté devant le conseil de discipline par un agent mandaté à cet effet par le directeur.

Article 15

Au vu des pièces produites devant le conseil de discipline et compte tenu des déclarations écrites ou verbales éventuelles, le conseil de discipline émet à la majorité un avis motivé quant à la réalité des faits incriminés et, le cas échéant, quant à la sanction que les faits reprochés devraient selon lui entraîner. Cet avis est signé par tous les membres du conseil. Le conseil de discipline transmet l'avis au directeur et à l'agent concerné dans un délai de deux mois à compter de la date de réception du rapport du directeur, pour autant que ce délai soit adapté à la complexité du dossier.

Article 16

1. Les frais occasionnés au cours de la procédure disciplinaire à l'initiative de l'agent, notamment les honoraires versés à une personne choisie pour l'assister ou pour assurer sa défense, restent à sa charge dans le cas où la procédure disciplinaire aboutit à l'une des sanctions prévues à l'article 7 de la présente annexe.

2. Toutefois, le directeur peut en décider autrement dans les cas exceptionnels où cette charge serait inéquitable pour l'agent concerné.

Article 17

1. Après avoir entendu l'agent, le directeur prend sa décision conformément aux articles 8 et 9 de la présente annexe, dans un délai de deux mois à compter de la réception de l'avis du conseil de discipline. Cette décision doit être motivée.

2. Si le directeur décide de classer l'affaire sans prononcer de sanction disciplinaire, il en informe l'agent concerné par écrit et sans délai. L'agent concerné peut demander que la décision figure dans son dossier individuel.

Section 6

Suspension

Article 18

1. En cas de faute grave alléguée à l'encontre d'un agent par le directeur, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, ce dernier peut à tout moment suspendre, pour une période déterminée ou indéterminée, l'agent auquel est reprochée cette faute.

2. Le directeur prend cette décision après avoir entendu l'agent concerné, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 19

1. La décision prononçant la suspension d'un agent doit préciser si, pendant la période de suspension, l'intéressé conserve l'intégralité de sa rémunération ou si sa rémunération est frappée d'une retenue dont le montant doit être fixé par la même décision. Le montant versé à l'agent ne peut en aucun cas être inférieur au minimum vital correspondant au traitement de base d'un agent du grade C 1, échelon 1, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.

2. La situation de l'agent faisant l'objet d'une mesure de suspension doit être définitivement réglée dans un délai de six mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsque aucune décision n'est intervenue à l'expiration du délai de six mois, l'intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de sa rémunération, sous réserve du paragraphe 3.

3. La retenue peut être maintenue au-delà du délai de six mois mentionné au paragraphe 2 lorsque l'agent concerné fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits et qu'il se trouve détenu en raison de ces poursuites. Dans ce cas, l'agent ne reçoit à nouveau l'intégralité de sa rémunération qu'après que le tribunal compétent a prononcé la levée de sa détention.

4. Lorsque la décision définitive ne comporte aucune sanction ou comporte la sanction d'avertissement par écrit, de blâme ou de suspension temporaire de l'avancement d'échelon, l'intéressé a droit au remboursement des retenues opérées sur sa rémunération au titre du paragraphe 1, majorées, en cas d'absence de sanction, d'un intérêt composé au taux de 3,5 % par an.

Section 7

Poursuites pénales parallèles

Article 20

Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales pour des faits ayant également fait l'objet d'une procédure disciplinaire en vertu de la présente annexe, la procédure disciplinaire n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

Section 8

Dispositions finales

Article 21

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire autre que la révocation peut, au bout de trois ans s'il s'agit d'un avertissement par écrit ou d'un blâme, ou au bout de six ans s'il s'agit d'autres sanctions, introduire une demande visant à ce qu'aucune mention de cette sanction ne subsiste dans son dossier individuel. Le directeur décide s'il peut être fait droit à sa demande.

Article 22

En cas de faits nouveaux étayés par des preuves pertinentes, une procédure disciplinaire peut être rouverte par le directeur, à son initiative ou à la demande de l'agent concerné.

Article 23

Si aucune charge n'a été retenue contre l'agent en application de l'article 15 de la présente annexe, ce dernier a droit, sur sa demande, à la réparation du préjudice subi par une publicité adéquate de la décision du directeur.

Article 24

Le directeur peut arrêter les modalités d'application de la présente procédure.

ANNEXE X

COMMISSION DE RECOURS

(visée à l'article 28 du règlement du personnel)

1. Compétence

La commission de recours est compétente pour trancher les litiges auxquels pourrait donner lieu la violation du présent règlement du personnel ou des contrats prévus à l'article 7 du règlement du personnel.

À cette fin, elle connaît des recours présentés par les agents ou anciens agents, ou par leurs ayants droit et/ou leurs représentants, contre une décision du directeur.

La commission de recours est également compétente dans les cas où un agent souhaite poursuivre un autre agent devant une juridiction nationale et qu'une telle action a été rendue impossible par le refus du directeur de lever l'immunité de cet autre agent.

La commission de recours est également compétente pour le règlement des litiges concernant sa compétence, au sens du présent règlement du personnel, ou pour toute question de procédure.

2. Composition et statut

a) La commission de recours comprend un président et deux membres. Ils peuvent se faire remplacer par des suppléants. Le président ou l'un des membres ainsi que son suppléant doivent avoir une formation juridique.

b) Le président, son suppléant, les membres et leurs suppléants sont désignés par le conseil d'administration du CSUE, pour une durée de quatre ans. En cas d'indisponibilité, il est procédé à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à couvrir.

c) Les candidats sont proposés par les représentants des États membres auprès du conseil d'administration du CSUE. Le directeur peut également proposer des candidats après avoir pris en considération les propositions qui peuvent être faites par le comité du personnel.

d) Les membres de la commission de recours exercent leurs fonctions en pleine indépendance; il ne peut s'agir d'agents du CSUE ni de membres d'une délégation d'un État membre. Ils ne sollicitent ni n'acceptent d'instructions de quiconque.

e) Tout membre de la commission de recours qui se trouve ou semble se trouver en situation de conflit d'intérêts au sens du point f) du présent paragraphe se récuse de l'affaire et en informe le président. Toute partie peut présenter une demande motivée de récusation en raison d'une situation de conflit d'intérêts au président de la commission de recours, qui, après avoir recueilli les observations du membre concerné, décide de donner droit ou non à la demande et en informe la partie par écrit. Toute demande de récusation du président est transmise à une instance composée de deux membres et chargée de statuer sur celle-ci. Le secrétariat de la commission de recours communique la décision aux parties concernées.

f) On entend par «conflit d'intérêts», tout élément de nature à compromettre, ou paraître raisonnablement compromettre, la capacité d'un membre à se prononcer de façon indépendante et impartiale sur une affaire qui lui est confiée.

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une affaire confiée à un membre fait intervenir:

i) Une personne ayant une relation personnelle, familiale ou professionnelle avec le membre;

ii) Une situation dans laquelle le membre est précédemment intervenu en une autre qualité, notamment de conseiller, conseiller juridique, expert ou témoin;

iii) Toute autre circonstance susceptible de donner l'impression à un observateur raisonnable et impartial que la participation du membre au règlement de l'affaire serait inappropriée.

g) Avant de commencer à exercer ses fonctions, chaque membre de la commission de recours publie une déclaration par laquelle il s'engage à exercer ses fonctions en pleine impartialité et en toute conscience et à ne rien divulguer du secret des délibérations de la commission de recours.

h) Les conditions de désignation détaillées sont énoncées dans une lettre de désignation signée par le secrétariat du conseil d'administration du CSUE.

i) Les émoluments du président, des membres titulaires et des suppléants sont fixés par le conseil d'administration du CSUE.

ii) La commission de recours arrête son règlement sous réserve des dispositions de la présente annexe.

3. Secrétariat de la commission de recours

a) Le secrétaire de la commission de recours et son suppléant sont désignés pour une durée de quatre ans par le directeur parmi les agents du CSUE.

b) Dans l'exercice de ses fonctions, le secrétaire de la commission de recours et son suppléant font office de greffier et ne sont soumis qu'à l'autorité de la commission de recours.

c) Le secrétaire de la commission de recours est chargé des questions administratives, y compris les communications.

d) Avant de prendre leurs fonctions, le secrétaire de la commission de recours et son suppléant publient la déclaration visée au paragraphe 2, point e), de la présente annexe.

4. Recours

a) Les recours devant la commission de recours ne sont recevables que si le requérant n'a pas obtenu préalablement satisfaction par un recours gracieux auprès du directeur.

b) Le requérant dispose d'un délai de vingt jours à compter de la notification de la décision lui faisant grief ou de la date de refus des conclusions du médiateur par l'une des parties pour effectuer une demande écrite tendant à obtenir le retrait ou la modification de ladite décision par la commission de recours. Cette demande est adressée au secrétaire de la commission de recours, qui en accuse réception à l'agent, en informe le directeur du CSUE et qui entamera la procédure de réunion de la commission de recours.

c) Les requêtes doivent être déposées au secrétariat de la commission de recours dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée. Dans des cas exceptionnels, notamment en matière de pension, la commission de recours peut toutefois admettre des requêtes présentées dans un délai d'un an à compter de la notification de la décision attaquée.

d) Les recours doivent être formés par écrit; les requêtes doivent contenir tous les moyens invoqués par le requérant et être accompagnées de pièces justificatives.

e) Les recours n'ont pas d'effet suspensif, sauf dans le cas prévu au paragraphe 9, point a), de la présente annexe.

5. Instruction des recours

a) Les requêtes sont immédiatement communiquées au directeur, qui doit produire ses observations par écrit. Une copie de ces observations est communiquée, dans un délai d'un mois à compter de la notification du recours au directeur ou à son représentant, au secrétaire de la commission de recours et au requérant. Ce dernier dispose de vingt jours ouvrables à compter de la notification, adressée à lui-même ou à son représentant légal, pour présenter une réplique par écrit, dont copie est communiquée immédiatement au directeur ou à son représentant par le secrétaire de la commission de recours.

b) Les requêtes ainsi que les mémoires et pièces justificatives produites, les observations du directeur et, le cas échéant, la réplique présentée par le requérant, sont communiqués aux membres de la commission de recours par les soins de son secrétariat dans les trois mois qui suivent le dépôt de la requête et au plus tard quinze jours avant l'audience au cours de laquelle ils seront examinés.

c) La commission de recours peut effectuer toutes les enquêtes qu'elle juge nécessaires, et peut en particulier exiger que les parties produisent tous les documents et fournissent toutes les informations qu'elle juge souhaitables au regard des besoins de la procédure.

d) En outre, la commission de recours peut à tout moment charger une personne ou un organisme de son choix de réaliser une expertise.

e) Toutes les parties peuvent proposer à la commission de recours de citer des témoins et peuvent présenter d'autres moyens de preuve appropriés. Les agents, à la demande de la commission de recours, comparaissent et témoignent devant celle-ci.

6. Convocation de la commission de recours

La commission de recours se réunit sur convocation de son président, qui détermine le lieu où l'audience se tiendra et l'ordre du jour de chaque séance.

La date de l'audience est communiquée par le secrétaire de la commission de recours aux membres de la commission, au directeur et au requérant au moins quinze jours à l'avance. Une copie des dossiers est envoyée, comme prévu au paragraphe 5, point b), de la présente annexe dans le même délai à chaque membre de la commission de recours.

La commission de recours examine en principe les recours dont elle est saisie dans un délai de quatre mois à compter du dépôt de la requête.

Pour siéger valablement, la commission de recours doit comprendre le président ou son suppléant et, au moins, deux membres titulaires ou suppléants.

7. Audiences de la commission de recours

a) Les audiences de la commission de recours sont publiques (sauf si la commission de recours en décide autrement). La commission de recours délibère en secret.

b) Le directeur et/ou son représentant ainsi que le requérant et/ou son représentant légal assistent à l'audience et peuvent développer oralement tous arguments à l'appui des moyens invoqués dans leurs mémoires.

c) La commission de recours peut obtenir communication de toute pièce qu'elle estime utile à l'examen des recours dont elle est saisie. Toute pièce communiquée à la commission doit également être communiquée au directeur et au requérant.

d) La commission de recours entend les parties ainsi que tous les témoins dont elle estime que la déposition est utile aux débats. Tout agent cité en témoignage est tenu de comparaître devant la commission de recours et ne peut refuser de fournir les renseignements demandés.

e) Le requérant a droit à une contribution forfaitaire à ses dépenses de voyage et d'hébergement, conformément à l'annexe VI du règlement du personnel.

8. Audience par défaut

a) La commission de recours peut décider d'examiner une affaire en l'absence d'une ou des deux parties, sous réserve que la date de l'audience ait été dûment notifiée aux parties concernées.

b) Si l'une des parties, ou les deux, bien que dûment convoquée, ne se présente pas devant la commission de recours, sans justifier d'une raison valable, la commission de recours peut lever l'audience et prendre une décision définitive.

9. Décisions de la commission de recours

a) Dans des circonstances exceptionnelles, la commission de recours statuant en référé peut décider que l'exécution de la mesure attaquée sera suspendue jusqu'à l'intervention de la décision définitive conformément au point b).

b) Les décisions de la commission sont prises à la majorité des voix. Elles sont écrites et motivées. Elles sont sans appel et sont exécutoires pour les deux parties un jour franc après leur notification.

c) Elles peuvent, toutefois, faire l'objet d'un recours en rectification dans le cas où une décision serait entachée d'une erreur matérielle, d'une erreur de calcul et d'inexactitudes évidentes. Les recours en rectification doivent être introduits dans un délai de six mois après la constatation de l'erreur.