

5978/16

ASSEMBLÉE NATIONALE

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 29 avril 2016

Enregistré à la Présidence du Sénat
le 29 avril 2016

**TEXTE SOUMIS EN APPLICATION DE
L'ARTICLE 88-4 DE LA CONSTITUTION**

PAR LE GOUVERNEMENT,

À L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET AU SÉNAT

Décision du Conseil concernant le règlement du personnel de l'Institut
d'études de sécurité de l'Union européenne

E 11121



Conseil de
l'Union européenne

**Bruxelles, le 27 avril 2016
(OR. en)**

5978/16

LIMITE

**CORLX 50
CSDP/PSDC 83
CFSP/PESC 110
CSC 37**

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet: DÉCISION DU CONSEIL concernant le règlement du personnel de
l'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne

DÉCISION (PESC) 2016/... DU CONSEIL

du ...

**concernant le règlement du personnel
de l'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu la décision 2014/75/PESC du Conseil du 10 février 2014 relative à l'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne¹, et notamment son article 7, paragraphe 1, troisième alinéa,

vu la recommandation du directeur de l'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne,

¹ JO L 41 du 12.2.2014, p. 13.

considérant ce qui suit:

- (1) L'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne (ci-après dénommé "Institut") est une agence de l'Union européenne, associée aux organisations coordonnées. Le règlement du personnel de l'Institut devrait être adapté au développement de l'Institut et à l'évolution du cadre réglementaire général qui régit les règles applicables au personnel dans les organisations coordonnées. Il est dès lors nécessaire de le réexaminer.
- (2) Il convient donc d'abroger et de remplacer le règlement du personnel de l'Institut adopté par le Conseil le 21 décembre 2001¹, et modifié par le directeur après avis conforme du conseil d'administration le 15 juin 2005²,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

¹ JO L 39 du 9.2.2002, p. 18.

² JO L 235 du 12.9.2005, p. 1.

Article premier

Le règlement du personnel de l'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne, tel qu'il a été adopté par le Conseil le 21 décembre 2001, et modifié par le directeur après avis conforme du conseil d'administration le 15 juin 2005, est abrogé et remplacé par le règlement du personnel annexé à la présente décision.

Article 2

La présente décision entre en vigueur le premier jour du mois suivant le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Fait à ..., le

Par le Conseil

Le président

ANNEXE

RÈGLEMENT DU PERSONNEL DE L'INSTITUT D'ÉTUDES DE SÉCURITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

Article 1 Champ d'application

TITRE I DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL

Article 2

1. Autorité
2. Conduite
3. Responsabilité financière
4. Sécurité
5. Assistance et indemnisation
6. Droits de propriété
7. Activités extérieures
8. Candidature à un mandat ou à une fonction publique ou politique

TITRE II DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

CHAPITRE I PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS

Article 3

CHAPITRE II RECRUTEMENT ET DURÉE DES ENGAGEMENTS

Article 4 Recrutement

Article 5 Âge limite d'activité

Article 6 Examens médicaux

- Article 7 Engagements
1. Contrats
 2. Période probatoire
 3. Résiliation de contrats
 4. Indemnité de perte d'emploi
 5. Réduction du préavis de résiliation

CHAPITRE III TRAITEMENT ET INDEMNITÉS

Article 8 Dispositions générales

Article 9 Traitement de base

Article 10 Indemnité d'expatriation

Article 11 Indemnités à caractère familial et social

1. Disposition générale
2. Indemnité de foyer
3. Indemnité pour enfant ou personne à charge
4. Indemnité d'éducation
5. Indemnité pour enfant handicapé ou personne à charge handicapée
6. Indemnité de logement

Article 12 Indemnité de suppléance

Article 13 Indemnité d'installation

1. Éligibilité
2. Montant de base de l'indemnité
3. Supplément pour personne à charge
4. Supplément pour mobilité
5. Versement de l'indemnité

Article 14 Retenues et prélèvements

1. Impôt interne
2. Contributions au régime des pensions
3. Contributions au régime de protection sociale
4. Contributions à l'assurance complémentaire

Article 15	Avances et remboursement d'avances sur traitement
CHAPITRE IV	FRAIS DE DÉPLACEMENT
Article 16	Installation et départ
Article 17	Frais de déménagement
Article 18	Missions
CHAPITRE V	FONCTIONNEMENT INTERNE
Article 19	Horaires et durée du travail
Article 20	Travail à temps partiel
Article 21	Jours fériés et chômés
Article 22	Congés
	1. Congés annuels
	2. Congé sans solde
	3. Congé de maladie, de maternité et de paternité, congé parental et autres congés spéciaux
Article 23	Congés dans les foyers
CHAPITRE VI	ÉVALUATION ET PROMOTION
Article 24	Dispositions générales
Article 25	Procédure
Article 26	Suite donnée aux évaluations
CHAPITRE VII	SANCTION DISCIPLINAIRE
Article 27	
CHAPITRE VIII	VOIES DE RECOURS ET COMMISSION DE RECOURS
Article 28	
CHAPITRE IX	RÉGIME DES PENSIONS
Article 29	
CHAPITRE X	DÉTACHEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'INSTITUT
Article 30	

TITRE III	DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS TEMPORAIRES
Article 31	Dispositions générales
Article 32	Contrats
Article 33	Rémunération
Article 34	Dispositions particulières
	1. Frais d'installation et de départ
	2. Congés
TITRE IV	DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EXPERTS ET AUX STAGIAIRES
Article 35	
TITRE V	REPRÉSENTATION DES MEMBRES DU PERSONNEL
Article 36	
ANNEXE I	INDEMNITÉ DE PERTE D'EMPLOI
ANNEXE II	INDEMNITÉ D'EXPATRIATION
ANNEXE III	ENFANTS ET PERSONNES À CHARGE
ANNEXE IV	PERSONNES À CHARGE HANDICAPÉES
ANNEXE V	INDEMNITÉ DE LOGEMENT
ANNEXE VI	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉMÉNAGEMENT
ANNEXE VII	FRAIS DE MISSION
ANNEXE VIII	CONGÉ DE MALADIE, DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX
ANNEXE IX	RÈGLES SUR LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES ET PROCÉDURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES
ANNEXE X	COMMISSION DE RECOURS

RÈGLEMENT DU PERSONNEL
DE L'INSTITUT D'ÉTUDES DE SÉCURITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE

PRÉAMBULE

L'Institut d'études de sécurité est une agence de l'Union européenne associée aux organisations coordonnées.

Article premier

Champ d'application

1. Le présent règlement du personnel s'applique au personnel recruté sous contrat par l'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne (ci-après dénommé "Institut"), sauf décision contraire du conseil d'administration en ce qui concerne le personnel hors grade (le directeur).
2. Aux fins du présent règlement du personnel, on entend par "membre du personnel" les personnes physiques suivantes:
 - a) les agents titulaires d'un contrat avec l'Institut et occupant un poste budgétaire figurant au tableau des postes prévus au budget, annexé chaque année au budget de l'Institut (ci-après dénommés "agents contractuels"); et
 - b) les agents temporaires titulaires d'un contrat avec l'Institut.

Les experts appointés ad hoc et les stagiaires ne sont pas des membres du personnel de l'Institut et font l'objet de dispositions spécifiques contenues dans le titre IV.

3. Le tableau des agents contractuels annexé au budget de l'Institut indique le nombre de postes dans chaque catégorie et dans chaque grade.

Les postes d'agents contractuels sont des postes liés aux tâches essentielles de l'Institut ainsi qu'aux tâches à caractère permanent.

4. 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.

5. Des dispositions détaillées pour la mise en œuvre du présent règlement du personnel sont, au besoin, énoncées dans des modalités de mise en œuvre qui doivent être fixées par le directeur. Le conseil d'administration est dûment informé avant que de telles modalités de mise en œuvre soient adoptées.

Le directeur peut déléguer une partie de ses pouvoirs et sa signature pour la gestion quotidienne des sujets qui relèvent du champ d'application du présent règlement du personnel.

TITRE I

DISPOSITIONS APPLICABLES

À L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL

Article 2

1. Autorité

Les membres du personnel sont soumis à l'autorité du directeur et sont responsables envers le directeur de l'exécution de leurs fonctions, qu'ils s'engagent à exercer aussi rigoureusement et consciencieusement que possible.

2. Conduite

Les membres du personnel s'acquittent de leurs tâches et règlent leur conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de l'Institut. Ils exercent les fonctions qui leur sont confiées en qualité de membres du personnel en toute loyauté, discrétion et conscience. Ils ne sollicitent ni n'acceptent aucune instruction d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à l'Institut.

Les membres du personnel règlent leur conduite en toutes circonstances d'une manière qui soit compatible avec leur qualité de représentants de l'Institut. Ils s'abstiennent de tout acte ou de toute activité qui puisse en quoi que ce soit porter atteinte à la dignité de leur fonction, ou à la réputation de l'Institut.

3. Responsabilité financière

Les membres du personnel peuvent être tenus de dédommager l'Institut, en tout ou partie, de toute perte financière subie du fait de sa négligence ou de sa violation délibérée de tout règlement ou procédure approuvés par le conseil d'administration ou le directeur.

La commission des recours est compétente pour statuer sur les litiges nés de la présente disposition.

4. Sécurité

- a) Dès leur entrée en fonction, les membres du personnel prennent connaissance des règlements de sécurité de l'Institut.
- b) Tous les membres du personnel, les boursiers ou les stagiaires, peuvent faire l'objet d'une demande d'habilitation de sécurité à la connaissance de documents classifiés, en raison des fonctions qui leur sont dévolues. Une telle demande d'habilitation de sécurité est adressée aux autorités compétentes par l'officier de sécurité de l'Institut.

Dans l'attente de la délivrance de l'habilitation de sécurité, le directeur peut accorder une autorisation provisoire de traitement de documents classifiés.

- c) Les agents informent immédiatement l'officier de sécurité en cas de soupçon de perte ou de compromission d'un document classifié.

5. Assistance et indemnisation

L'Institut procure assistance aux membres du personnel qui, en raison de leur qualité ou de leurs fonctions actuelles à l'Institut 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 ou ne peut pas obtenir réparation des dommages;
- c) il subroge l'Institut dans ses droits envers les tiers, notamment les compagnies d'assurances.

Toute décision relative à ces questions, susceptible d'engager l'action ou les finances de l'Institut, appartient au directeur qui dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire quant aux circonstances de l'espèce, à la forme d'assistance à fournir et, le cas échéant, au montant de l'indemnisation à accorder. Le conseil d'administration est dûment informé de toute décision prise en application du présent paragraphe.

6. Droits de propriété

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

7. Activités extérieures

- a) Un membre du personnel n'occupe aucune fonction ni n'exerce aucune occupation régulière ou rémunérée à l'extérieur de l'Institut sans l'autorisation préalable du directeur.
- b) Un membre du personnel ne peut accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à l'Institut, sans l'autorisation préalable du directeur, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ou une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant son entrée en fonction, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de ce service.
- c) 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 de l'Institut.
- 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 l'indépendance du membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions au sein de l'Institut.

- e) Les fonctions d'analystes confirmés comprennent l'établissement de relations avec des organismes et des personnes extérieurs à l'Institut; les analystes confirmés sont dès lors autorisés à donner des conférences, à communiquer dans les médias et à diffuser des publications, sous réserve qu'ils aient préalablement obtenu l'accord du directeur.
- f) Si le conjoint ou le partenaire enregistré d'un membre du personnel exerce une activité professionnelle rémunérée, 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 garantir qu'il y sera mis fin dans un délai déterminé, le directeur, après avoir entendu le membre du personnel et après avis du comité du personnel, décide si le membre du personnel est maintenu dans ses fonctions.

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

- a) Les membres du personnel qui souhaitent se porter candidats à un mandat ou une fonction publique ou politique en informent le directeur.
- b) Tout membre du personnel qui se porte candidat à un mandat ou une fonction publique ou politique est mis en congé sans traitement à compter de la date à laquelle il déclare commencer sa campagne électorale.
- c) S'il est élu, le membre du personnel demande la résiliation du contrat. Cette résiliation n'ouvre pas droit à une indemnité de perte d'emploi.

- d) Si le membre du personnel n'accepte pas le mandat ou la fonction publique ou politique, le membre du personnel a droit à la réintégration dans son emploi, aux mêmes conditions de grade et d'ancienneté (ou de rémunération pour un agent temporaire) que celles dont le membre du personnel bénéficiait à la date de la mise en congé sans rémunération.
- e) Le temps passé en congé sans rémunération est interruptif d'ancienneté et n'est pas constitutif de droits à pension. Cependant, si un agent contractuel justifie de l'impossibilité d'acquérir des droits à pension auprès d'un autre régime de pension, cet agent contractuel peut demander à continuer à acquérir de nouveaux droits à pension, sous réserve qu'il supporte la totalité des contributions correspondantes, les siennes et celles de l'employeur.

TITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

CHAPITRE I

PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS

Article 3

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

Chaque fois que ces privilèges et immunités sont en cause, l'agent contractuel intéressé en rend immédiatement 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 DES ENGAGEMENTS

Article 4

Recrutement

1. Les offres d'emploi sont établies par le directeur, à l'exception de celles concernant la fonction de directeur. La diffusion des postes vacants est assurée par l'Institut.
2. Les agents contractuels sont engagés par le directeur sur la base du mérite et d'une procédure de concours équitable et transparente.
3. Le recrutement des agents contractuels est limité aux ressortissants des États membres de l'Union européenne.
4. Les candidats doivent démontrer une connaissance approfondie d'une des langues 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. Les agents contractuels régis par le présent règlement sont classés selon les catégories et grades des organisations coordonnées.

6. Les agents contractuels entrent en fonction au premier échelon du grade afférent à leur poste. Le directeur peut toutefois accorder un échelon supérieur si les circonstances le justifient.
7. Le directeur adopte les modalités de mise en œuvre du présent article.

Article 5

Âge limite d'activité

L'âge limite d'activité est fixé à la fin du mois au cours duquel l'agent atteint soixante-cinq ans. Dans l'intérêt du 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 contractuel est soumis à l'examen médical d'un centre médical autorisé par l'Institut, qui certifie qu'il est physiquement apte à exercer ses fonctions.
2. Les agents contractuels sont tenus de passer chaque année un examen médical.
3. Un centre médical autorisé par l'Institut fournit des conseils spécialisés au directeur lorsque se pose la question de savoir si un agent contractuel est apte 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 contractuel peut demander, dans les vingt jours suivant la notification qui lui en est faite par l'Institut, que son cas soit soumis à l'avis d'une commission médicale composée de trois médecins, dont l'un est choisi par le directeur, l'un par l'agent contractuel et l'un par les deux autres médecins.

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

- a) au paragraphe 1, les honoraires et frais accessoires sont supportés pour moitié par le candidat;
- b) au paragraphe 3, l'Institut s'efforce dans un premier temps de réaffecter le membre du personnel à un autre poste adapté à son état de santé. Si cela s'avère impossible, l'Institut résilie son contrat moyennant un préavis de six mois et la commission d'invalidité est convoquée afin d'établir son droit à une pension d'invalidité selon les modalités prévues dans le règlement général des pensions.

Article 7
Engagement

1. Contrats

Les contrats ont une durée de trois ans. Le directeur peut proroger le contrat pour une durée déterminée similaire ou plus courte. L'agent contractuel est informé au moins six mois avant l'expiration de son contrat de la prolongation éventuelle de celui-ci pour une nouvelle durée déterminée.

Pour les analystes confirmés, le nombre total de contrats proposés ne peut couvrir une période supérieure à cinq ans en tout. Pour tous les autres agents, cette période est de neuf ans. Dans des cas exceptionnels, le directeur peut, dans l'intérêt du service, prolonger le contrat au-delà de la période statutaire de neuf ans, pour une durée inférieure à douze mois.

Lorsqu'un agent contractuel a déjà accumulé dix ans de droits à pension dans le régime de pension des organisations coordonnées le ...* , aucune limite n'est appliquée à la durée totale des contrats.

Lorsqu'un agent contractuel a un contrat en cours le ...* et aura accumulé plus de neuf ans de service continu auprès de l'Institut au terme dudit contrat, celui-ci est réputé avoir une durée indéterminée une fois qu'il a atteint dix ans de service continu.

2. Période probatoire

- a) Tout contrat initial comporte une période probatoire de neuf mois à compter de la date d'entrée en service.
- b) Lorsque, au cours de sa période probatoire, un agent contractuel est empêché d'exercer ses fonctions, par suite de maladie ou d'accident, pendant une durée d'un mois ou plus, le directeur peut prolonger la période probatoire d'une durée correspondante.

* JO: veuillez insérer la date d'entrée en vigueur du présent règlement du personnel.

- c) Un mois avant la fin de la période probatoire, l'agent contractuel fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à exercer les fonctions que comporte son emploi, ainsi que sur sa conduite dans le service et son rendement. Ce rapport est communiqué à l'agent contractuel.
- d) L'agent contractuel qui n'a pas fait preuve de qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi est licencié.
- e) En cas d'inaptitude manifeste de l'agent contractuel, un rapport peut être établi à tout moment de la période probatoire. Le rapport est communiqué à la personne concernée.
- f) Sur la base du rapport, le directeur peut décider de licencier l'agent contractuel avant l'expiration de la période probatoire, moyennant un préavis d'un mois. La durée du service ne peut cependant pas dépasser la durée de la période probatoire.
- g) Un agent contractuel licencié au cours de la période probatoire à la suite d'un rapport négatif n'a pas droit à une indemnité de perte d'emploi.
- h) La période probatoire fait partie intégrante de la durée du contrat initial. Elle est constitutive d'ancienneté et de droits à pension.

3. Résiliation de contrats

- a) L'Institut peut résilier ou ne pas renouveler des contrats dans les cas suivants:
 - i) à la date fixée dans le contrat;

- ii) en raison de la suppression du poste budgétaire occupé par l'agent contractuel ou si les fonctions liées au poste de l'agent contractuel sont modifiées de telle façon qu'il ne possède plus les qualifications ni l'expérience nécessaires pour le poste;
- iii) en raison de l'insuffisance professionnelle de l'agent contractuel, dûment constatée dans deux évaluations successives en six mois, au sens de l'article 24, paragraphe 3, et de l'article 26, paragraphe 4;
- iv) en raison de l'inaptitude physique de l'agent contractuel, survenue en cours de contrat et confirmée par la commission d'invalidité conformément à l'article 6, paragraphe 4;
- v) à la suite du retrait du conseil d'administration de l'État membre dont l'agent contractuel a la nationalité;
- vi) à la suite du transfert du lieu de travail à plus de 100 kilomètres de la localité où l'agent contractuel a été recruté et du refus de l'agent contractuel d'être transféré;
- vii) à la suite d'une procédure disciplinaire ayant établi la faute ou la responsabilité de l'agent contractuel conformément au chapitre VII.

Dans les cas visés aux points i) à vi), les contrats sont résiliés ou ne sont pas prolongés moyennant un préavis de six mois; dans le cas visé au point vii), le préavis est d'un mois.

b) L'agent contractuel peut résilier son contrat moyennant un préavis de trois mois pour toute raison personnelle qu'il n'est pas tenu d'exposer.

4. Indemnité de perte d'emploi

La résiliation ou la non-prolongation d'un contrat à l'initiative de l'Institut, sauf pour motif disciplinaire, entraîne une compensation dans les conditions exposées à l'annexe I.

5. Réduction du préavis de résiliation

Si l'intérêt du service l'exige, la durée du préavis précisée au paragraphe 3, point a), peut être réduite. Dans ce cas, l'agent contractuel concerné a droit au versement d'une somme complémentaire représentant le traitement et les indemnités qu'il aurait reçus si la date d'expiration effective de son contrat avait coïncidé avec la fin d'un préavis de six mois.

Les présentes dispositions ne sont pas applicables en cas de résiliation pour motif disciplinaire.

CHAPITRE III

TRAITEMENT ET INDEMNITÉS

Article 8

Dispositions générales

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

Sur cette rémunération sont retenus les contributions et prélèvements dont l'agent est redevable au titre de l'impôt interne, du régime des pensions et du régime de protection sociale.

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

Les agents contractuels sont tenus d'informer l'Institut sans retard de tout changement dans leur situation personnelle qui peut avoir des conséquences financières. Ces changements sont pris en compte avec effet rétroactif pour la rémunération du mois suivant celui de leur notification à l'administration de l'Institut.

2. Toute somme indue est redevable par l'agent contractuel à l'Institut.

Le droit de l'Institut de recouvrer tout montant indûment versé se prescrit deux ans après la date à laquelle l'Institut a constaté que le versement était indu. Si un agent contractuel 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. 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 doivent être présentées à l'Institut au plus tard deux ans après la date à laquelle le paiement aurait été dû ou la date à laquelle le membre du personnel a constaté ou aurait dû savoir que le paiement était dû, si ces dates ne coïncident pas.

Article 9
Traitement de base

Le traitement de base net correspond à la somme figurant en regard du grade et de l'échelon d'un agent contractuel dans le barème approuvé chaque année par le conseil d'administration sur la base de la proposition faite par le comité de coordination sur les rémunérations.

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

Article 10
Indemnité d'expatriation

1. Règles applicables aux agents contractuels recrutés avant l'entrée en vigueur du présent règlement du personnel

Une indemnité d'expatriation est versée aux agents contractuels qui, lors de leur engagement initial, n'ont pas la nationalité de l'État sur le territoire duquel est situé leur lieu d'affectation permanent et qui n'ont pas eu leur résidence habituelle sur ce territoire pendant trois ans ou plus immédiatement avant leur recrutement par l'Institut.

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

Le montant de l'indemnité est calculé conformément à l'annexe II, point 1 a).

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

2. Règles applicables aux agents contractuels recrutés après l'entrée en vigueur du présent règlement du personnel

- a) Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents contractuels qui, lors de leur engagement par l'Institut:
- i) n'ont pas la nationalité de l'État hôte;
 - ii) résident sur le territoire de cet État de façon ininterrompue depuis moins d'un an, le temps passé au service de l'administration de l'État de leur nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte;
 - iii) font l'objet d'un recrutement international en dehors des organisations coordonnées ou d'organisations associées aux organisations coordonnées en dehors du pays d'affectation; et
 - iv) sont recrutés en dehors d'un rayon domicile-travail du lieu d'affectation.

Le "rayon domicile-travail" se définit comme une zone dans un rayon de 100 km autour du lieu d'affectation.

- b) Dans le cas où un agent contractuel bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entre en fonctions dans un lieu d'affectation où il ne remplit pas les quatre critères visés au point a), il cesse de percevoir l'indemnité d'expatriation.
- c) Dans le cas où un agent contractuel non bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entre en fonctions dans un lieu d'affectation où il remplit ces quatre critères, il commence à percevoir l'indemnité d'expatriation.
- d) Le paragraphe 2, points a) iii) et iv), ne s'applique pas dans le cas où un agent contractuel qui est employé par une organisation coordonnée ou une organisation associée aux organisations coordonnées et bénéficie de l'indemnité d'expatriation entre en fonctions à l'Institut situé dans le même pays ou dans le cas où un agent en poste dans une autre organisation internationale ou au service de l'administration ou des forces armées de son pays d'origine entre en fonctions à l'Institut sans changer de pays.
- e) Vérification de l'éligibilité
 - i) Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent contractuel a la nationalité est situé à l'intérieur d'un rayon de 100 kilomètres de son lieu d'affectation, ledit agent n'a pas droit à l'indemnité d'expatriation, ni à l'indemnité d'éducation ni au congé dans les foyers qui y sont liés, sauf s'il prouve qu'il a établi sa résidence effective et habituelle dans son pays d'affectation ou, à titre exceptionnel et sous réserve de l'accord du directeur, dans un autre pays dont il n'a pas la nationalité, compte tenu de sa situation familiale.

- ii) Les agents contractuels qui perçoivent l'indemnité d'expatriation informent l'Institut de tout changement de leur lieu de résidence.
 - iii) Dans certains cas particuliers et pour des raisons valables et suffisantes, le directeur est habilité à accorder des dérogations à la règle énoncée au point i).
- f) Indemnités liées
- La cessation, à terme, du versement de l'indemnité d'expatriation ne fait pas perdre à l'agent contractuel son droit à l'indemnité d'éducation ou au congé dans les foyers.
- g) Le taux de l'indemnité est calculé conformément à l'annexe II, point 1 b).

Article 11

Indemnités à caractère familial et social

1. Disposition générale

Lorsque le comité de coordination sur les rémunérations émet une recommandation concernant ces indemnités familiales et sociales, le conseil d'administration est consulté quant à l'opportunité de l'adopter par modification du présent règlement du personnel.

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 contractuel non marié ne sont pas cumulatives.

Tout agent contractuel, son conjoint, les personnes à sa charge ou son partenaire enregistré qui perçoivent ou ont le droit de percevoir, auprès d'autres sources nationales ou internationales, une indemnité de même nature que celles prévues au présent article sont tenus d'en informer l'administration de l'Institut, afin que les indemnités qui leur sont versées par l'Institut soient réduites en conséquence.

L'administration de l'Institut a le droit de demander tout document officiel qu'elle juge nécessaire pour établir le droit à une indemnité.

2. Indemnité de foyer

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

i) marié;

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

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

- que le couple fournisse un document officiel reconnu comme tel délivré par une autorité compétente d'un État membre, attestant leur statut de partenaires non matrimoniaux,
- qu'aucun des partenaires ne soit marié ni engagé dans une autre relation non matrimoniale, et

- que les partenaires n'aient pas l'un des liens de parenté suivants: parent, enfant, grand-parent, petit-enfant, frère, sœur, tante, oncle, neveu, nièce, gendre et belle-fille.
- b) L'indemnité de logement est égale à 6 % du traitement de base net.
- c) Dans l'hypothèse où:
 - i) un agent contractuel marié qui n'a pas de personne à charge, mais dont le conjoint exerce une activité professionnelle rémunérée; ou
 - ii) un agent contractuel qui est enregistré comme partenaire stable non matrimonial, tel qu'il est défini au point a) iii), et qui n'a 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 contractuel aurait théoriquement droit, et le montant représenté par le revenu professionnel du conjoint ou du partenaire enregistré.

Si ce dernier montant est égal ou supérieur au premier, l'agent contractuel ne perçoit pas l'indemnité.
- d) L'indemnité de logement n'est pas versée à un agent contractuel dont le conjoint ou le partenaire enregistré est lui-même agent contractuel de l'Institut, membre d'une organisation coordonnée ou d'une organisation associée aux organisations coordonnées et dont le traitement de base est plus élevé que celui de l'agent contractuel considéré.

3. L'indemnité pour enfant ou personne à charge:

- a) Une indemnité est accordée et versée mensuellement à tout agent contractuel qui assure de façon principale et continue l'entretien d'un enfant ou d'une personne à charge au sens de l'annexe III.
- b) Cette indemnité consiste en une somme forfaitaire pour chaque personne à charge, fixée chaque année dans le barème approuvé par le conseil d'administration sur la base de la proposition faite par le comité de coordination sur les rémunérations.
- c) Lorsque les conjoints ou partenaires enregistrés travaillent tous deux pour l'Institut ou une organisation coordonnée, l'indemnité est versée à celui des deux qui perçoit l'indemnité de foyer ou une indemnité équivalente.

Les définitions concernant l'indemnité pour enfant ou personne à charge et les conditions d'attribution de cette indemnité figurent à l'annexe III.

4. Indemnité d'éducation

- a) Une indemnité d'éducation est accordée à tout agent contractuel qui bénéficie d'une indemnité de foyer et dont les enfants à charge, au sens de l'annexe III, sont âgés d'au moins cinq ans et sont scolarisés à temps plein dans un établissement d'enseignement ordinaire primaire, secondaire ou supérieur.

Les établissements d'enseignement primaire ne comprennent pas les écoles maternelles ou assimilées.

- b) L'indemnité d'éducation est égale à deux fois le montant de l'indemnité pour enfant à charge. Elle est payée pour chaque enfant à charge en une seule fois au moment de la rentrée scolaire, sur présentation de pièces justificatives.

- c) Pour les agents contractuels:
- i) ayant droit à une indemnité d'expatriation et dont le lieu d'affectation est distant d'au moins 50 kilomètres:
- soit d'une école européenne,
 - soit d'un établissement d'enseignement supérieur du pays dont ils ont la nationalité ou dans lequel la langue d'instruction principale est leur langue maternelle, à moins qu'il n'y ait pas un tel établissement dans le pays de la nationalité de l'agent contractuel ou si l'enfant fréquente un établissement d'enseignement supérieur dans un pays autre que le pays dans lequel se situe le lieu d'affectation de l'agent contractuel; ou
- ii) qui peuvent justifier la nécessité d'inscrire l'enfant qui est à leur charge dans un établissement d'enseignement travaillant dans une langue spécifique et que l'enfant fréquente pour des raisons pédagogiques impérieuses dûment justifiées,

l'indemnité d'éducation est au maximum égale à deux fois le montant de l'indemnité pour enfant à charge et est versée chaque mois sur présentation de pièces justificatives.

Le droit à l'indemnité d'éducation naît le premier jour du mois au cours duquel l'enfant commence à fréquenter un des établissements d'enseignement visés au point i) ou ii) et expire à la fin du mois au cours duquel il termine ses études ou à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de vingt-six ans, la date la plus proche étant retenue.

5. Indemnité pour enfant handicapé ou personne à charge handicapée

- a) L'indemnité pour enfant handicapé ou personne à charge handicapée est accordée et versée mensuellement à tout agent contractuel qui assure de façon principale et continue l'entretien de cet enfant handicapé ou de cette personne à charge handicapée. L'enfant ou la personne à charge doit répondre aux critères et conditions figurant à 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 contractuels des grades B, C et A1 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 leur rémunération dépassant une certaine quote-part.
- b) Le mode de calcul de l'indemnité est exposé dans l'annexe V.
- c) L'agent contractuel percevant une indemnité de logement porte immédiatement à la connaissance de l'Institut tout changement de situation qui pourrait avoir une incidence sur son éligibilité à l'indemnité ou sur le montant de l'indemnité.

Article 12
Indemnité de suppléance

Un agent contractuel peut être appelé à occuper, par intérim, un emploi correspondant à un grade supérieur au sien. Au début du deuxième mois de cet intérim, l'agent contractuel reçoit une indemnité différentielle égale à la différence entre la rémunération afférente au grade et à l'échelon qui sont les siens et celle correspondant au premier échelon du 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 contractuel détaché ou en congé de maladie de longue durée.

Article 13
Indemnité d'installation

1. Éligibilité

- a) Les agents contractuels qui, au moment de leur engagement pour une durée minimale d'un an ou de leur transfert pour au moins une année vers un lieu d'affectation différent, ont leur résidence effective et habituelle à plus de 100 km du lieu d'affectation et peuvent prouver et confirmer, en soumettant les documents pertinents, qu'ils ont effectivement changé de résidence pour prendre leurs fonctions, sont éligibles à l'indemnité d'installation.
- b) Sont également éligibles à l'indemnité d'installation les agents contractuels qui remplissent les conditions visées au point a) mais qui sont engagés pour une période inférieure à un an et dont l'engagement ou les engagements successifs sont prolongés au-delà d'un an.

2. Montant de base de l'indemnité

2.1. Agents contractuels n'ayant pas droit à l'indemnité d'expatriation

Pour les agents contractuels n'ayant pas droit à l'indemnité d'expatriation, le montant de base correspond à un traitement de base d'un mois plafonné à 2 000 EUR (base Bruxelles), ajusté par la parité de pouvoir d'achat applicable dans le pays d'affectation, afin de garantir l'équivalence du montant de l'indemnité quel que soit le pays d'affectation en fonction des tableaux créés et mis à jour par le comité de coordination sur les rémunérations.

2.2. Agents contractuels ayant droit à l'indemnité d'expatriation

Pour les agents contractuels ayant droit à l'indemnité d'expatriation, le montant de base correspond à un traitement de base d'un mois plafonné à 5 500 EUR (base Bruxelles), ajusté par la parité de pouvoir d'achat applicable dans le pays d'affectation, afin de garantir l'équivalence du montant de l'indemnité quel que soit le pays d'affectation, en fonction des tableaux créés et mis à jour par le comité de coordination sur les rémunérations.

3. Supplément pour personne à charge

Le conjoint de l'agent contractuel ou, en l'absence de conjoint, la première personne à charge ouvre droit pour l'agent contractuel à un supplément pour personne à charge équivalent à une majoration de 20 % du montant de base. Toute autre personne à charge ouvre droit à une majoration de 10 %. Le supplément pour personne à charge ne peut excéder 100 % du montant de base.

4. Supplément pour mobilité

Un supplément pour mobilité est alloué aux agents contractuels en cas de changement de résidence effective et habituelle résultant d'un transfert pour au moins un an vers un lieu d'affectation distant de plus de 100 km. Ce supplément est égal à 75 % du montant de base.

5. Versement de l'indemnité

- a) L'indemnité est payable lors de la prise de fonction de l'agent contractuel éligible ou de son transfert vers un lieu d'affectation différent.
- b) Le supplément pour personne à charge visé au paragraphe 3 est calculé et versé sur justification que toute personne liée à ce supplément a établi sa résidence effective et habituelle avec l'agent contractuel sur le lieu d'affectation.
- c) Un agent contractuel qui démissionne dans l'année qui suit son engagement ou son transfert vers un lieu d'affectation différent doit rembourser l'indemnité au prorata du temps restant à courir pour atteindre douze mois.
- d) Un agent contractuel ne doit pas être tenu de rembourser l'indemnité si, dans l'année qui suit son engagement ou son transfert, l'Institut résilie son contrat. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque l'Institut met fin à l'engagement de l'agent contractuel à la suite d'une sanction disciplinaire, auquel cas l'agent concerné rembourse l'indemnité dans sa totalité.

- e) L'agent contractuel n'est pas tenu de rembourser l'indemnité à l'Institut si l'agent contractuel est par la suite réengagé par l'Institut après la résiliation de son précédent engagement.

Article 14

Retenues et prélèvements

1. Impôt interne

L'impôt interne est égal à 40 % du salaire de base afférent au grade et à l'échelon de l'agent. Ce montant est une retenue mensuelle figurant en débit sur les feuilles de paie.

2. Contributions au régime des pensions

Une retenue mensuelle approuvée par les organisations coordonnées pour le régime des pensions appliqué aux agents contractuels et correspondant à un pourcentage du salaire de base net est effectuée sur la rémunération des agents; son montant est versé au fonds de réserve de l'Institut pour les pensions.

3. Contributions au régime de protection sociale

- a) Une retenue mensuelle au titre du régime de protection sociale, égale à 5,5 % du salaire de base net, est effectuée sur la rémunération des agents contractuels. Ce montant est ajouté à la contribution de l'employeur et versé à l'organisme de sécurité sociale local en charge du recouvrement de telles contributions (URSSAF).

- b) Par dérogation au point a), les agents contractuels peuvent choisir de s'affilier au régime de protection sociale de l'Institut au moment de leur recrutement ou lorsque le présent point devient applicable conformément au dernier paragraphe du présent point. Le régime de protection sociale de l'Institut couvre les soins médicaux, l'incapacité/l'infirmité et l'assurance vie.

Lorsqu'un agent contractuel choisit une telle affiliation, une retenue mensuelle au titre du régime de protection sociale est effectuée sur sa rémunération. Cette retenue mensuelle représente un tiers des contributions à verser au régime de protection sociale de l'Institut. Les deux tiers restants sont supportés par l'Institut.

Le pourcentage de la retenue mensuelle sur la rémunération de l'agent contractuel est déterminé au début de l'année pour les douze mois suivants, d'un commun accord entre l'Institut et la compagnie d'assurance qui gère le régime. Le montant déduit de la rémunération de l'agent contractuel est ajouté à la contribution de l'employeur.

Le présent point est applicable à compter de l'entrée en vigueur de l'accord bilatéral entre l'Institut et les autorités nationales compétentes autorisant sa mise en œuvre, et sous réserve d'un tel accord.

4. Contributions au régime d'assurance complémentaire

Une retenue mensuelle au titre de l'assurance complémentaire est effectuée sur la rémunération des agents contractuels qui n'ont pas choisi de s'affilier au régime de protection sociale de l'Institut. Le pourcentage est fixé en début d'année pour les douze mois à venir, d'un commun accord entre l'Institut et la compagnie d'assurance qui gère le régime. Le montant de ces retenues est ajouté à la contribution de l'employeur et versé en fin d'année à la compagnie qui fournit cette assurance.

Article 15

Avances et remboursement d'avances sur traitement

1. Sauf avis contraire du directeur et dans la limite des moyens de trésorerie disponibles, le chef de l'administration et du personnel de l'Institut peut accorder aux agents contractuels qui rencontrent des difficultés financières personnelles imprévues des avances sans intérêt sur traitement.
2. Le montant de cette avance ne peut pas excéder trois mois de traitement de base net.
3. Le remboursement de ces avances est effectué par retenue mensuelle sur la rémunération de l'agent concerné; il doit être terminé dans un délai de douze mois à compter de la fin du mois au cours duquel l'avance a été consentie.

CHAPITRE IV

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Article 16

Installation et départ

1. Les agents contractuels ont droit au remboursement de leurs frais de voyage du lieu où ils étaient en poste précédemment vers le lieu du siège de l'Institut, pour eux-mêmes et les membres de leur famille habitant sous le même toit.
2. Le même droit est ouvert lorsque les agents contractuels quittent définitivement leurs fonctions et retournent dans le pays où ils résidaient avant de rejoindre l'Institut ou s'ils s'installent dans un autre pays au sein de l'Espace économique européen.
3. Les remboursements sont effectués conformément à la section I de l'annexe VI.

Article 17

Frais de déménagement

1. Les agents contractuels ont droit au remboursement de leurs frais de déménagement du lieu où ils étaient en poste précédemment vers le lieu du siège de l'Institut.

Le même droit est ouvert lorsque les agents contractuels quittent définitivement leurs fonctions au sein de l'Institut et retournent dans le pays où ils résidaient avant de rejoindre l'Institut ou quand ils s'installent dans un autre pays au sein de l'Espace économique européen.

2. Le remboursement des frais couvre le déménagement du mobilier personnel des agents contractuels, à l'exclusion des automobiles, bateaux ou tous autres moyens de transport.

Le remboursement est effectué à l'agent contractuel lui-même, sur présentation par ce dernier d'une copie certifiée de la facture. L'Institut peut payer directement les frais de déménagement, sur présentation de la facture par la compagnie de déménagement.

Les conditions et modalités de ces remboursements sont exposées à l'annexe VI.

Article 18

Missions

Les agents contractuels en poste à l'Institut ont droit au remboursement des frais occasionnés par les missions qu'ils effectuent sur ordre du directeur.

Les remboursements portent sur les frais de voyage proprement dits ainsi que sur les frais d'hébergement et les frais accessoires au lieu où les agents sont envoyés. Les conditions, barèmes et modalités de ces remboursements figurent à l'annexe VII.

CHAPITRE V

FONCTIONNEMENT INTERNE

Article 19

Horaires et durée du travail

1. La durée normale du travail pour tous les agents contractuels est de quarante heures par semaine, effectuées conformément à un horaire général établi par le directeur.

2. Des horaires flexibles peuvent être accordés par le directeur pour le personnel dans son ensemble ou en fonction de la situation personnelle d'un agent contractuel ou des contraintes spécifiques à son travail.
3. Si des circonstances exceptionnelles, laissées à l'appréciation du directeur, l'exigent, certains agents contractuels peuvent être tenus de travailler le week-end ou un jour férié ou chômé. Dans ce cas, les heures travaillées ouvrent droit à une récupération du même nombre d'heures.

Article 20

Travail à temps partiel

1. Un agent contractuel peut demander l'autorisation d'exercer son activité à temps partiel. Le temps de travail doit correspondre à 50 % au moins des heures de travail hebdomadaires. Pour toute la période durant laquelle l'agent contractuel travaille à temps partiel, sa rémunération ainsi que ses droits à congé sont réduits en proportion. Cette réduction en proportion ne s'applique pas à l'indemnité de foyer, à l'indemnité pour enfant ou personne à charge, à l'indemnité pour enfant handicapé ni à l'indemnité d'éducation.
2. Les droits à pension et les contributions au régime des pensions sont également réduits en proportion. Cependant, l'agent contractuel peut demander de continuer à acquérir de nouveaux droits à pension, sous réserve qu'il supporte la totalité des contributions correspondantes, y compris celles de l'employeur.
3. Le directeur peut accorder l'autorisation visée au paragraphe 1 si cela est compatible avec l'intérêt du service. L'Institut répond à la demande de l'agent contractuel dans un délai d'un mois.

4. Le directeur adopte les modalités de mise en œuvre du présent article.

Article 21

Jours fériés et chômés

La liste des jours fériés et chômés est arrêtée par le directeur compte tenu de la liste officielle des jours fériés et chômés publiée sur le lieu d'affectation et au Journal officiel de l'Union européenne.

Ces jours fériés et chômés ne sont pas inscrits dans le décompte des congés annuels des agents contractuels.

Si un ou plusieurs jours fériés tombent un samedi ou un dimanche, le directeur peut décider qu'un nombre équivalent de jours seront chômés.

Article 22

Congés

1. Congés annuels

- a) Droits

Les agents contractuels ont droit à des congés annuels payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de service accompli. Ce droit est calculé pour chaque année civile.

Si, au 31 décembre, un agent contractuel possède un reliquat de congés non pris, le directeur peut autoriser le report d'un maximum de douze jours de congé sur l'année suivante. Le droit reporté et non pris avant le 31 décembre de l'année suivante est annulé.

b) Procédure administrative

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

Une comptabilité des congés est tenue par l'administration de l'Institut.

La procédure à suivre est décrite dans les modalités de mise en œuvre que le directeur doit adopter.

c) Congés non pris lors de la cessation de fonctions des agents contractuels

Les congés non pris à la date de cessation de fonctions des agents contractuels sont annulés. Toutefois, si le directeur atteste par écrit que tous ces congés accumulés n'ont pu être pris en raison des nécessités du service, l'agent contractuel a droit à une indemnité compensatrice d'un trentième de son traitement de base net par jour de congé non utilisé.

2. Congé sans solde

- a) Le directeur peut accorder, à la demande d'un agent contractuel, un congé sans solde pour des motifs personnels justifiés et exceptionnels si cela est compatible avec l'intérêt du service. Cette demande ne peut pas être introduite avant la fin de la période probatoire d'un agent contractuel.
- b) La durée totale de ce congé est limitée à un an. Tout au long de ce congé sans solde, l'agent contractuel ne peut pas exercer d'activité rémunérée.
- c) Pendant la durée de son congé sans solde, l'agent contractuel n'a plus droit à l'avancement d'échelon ni à la promotion, et son affiliation au régime de protection sociale prévue aux articles 8 et 14 ainsi que la couverture des risques correspondants sont suspendues.

Toutefois, un agent contractuel peut, sur demande formulée au plus tard dans le mois qui suit le début du congé sans solde, demander à continuer de bénéficier de la couverture, sous réserve qu'il supporte la totalité des contributions correspondantes, y compris celles de l'employeur.

L'agent contractuel 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 la totalité des contributions correspondantes, y compris celles de l'employeur.

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

Des congés spéciaux tels que les congés de maladie, de maternité, de paternité, le congé parental ou le congé pour circonstances exceptionnelles sont accordés en supplément des congés annuels.

Les modalités de ces congés et les procédures à suivre sont exposées dans l'annexe VIII.

Article 23

Congé dans les foyers

1. Les agents contractuels qui bénéficient de l'indemnité d'expatriation sont éligibles au congé dans les foyers pour chaque période de deux ans de service.
 - a) Le congé dans les foyers est de huit jours ouvrables.
 - b) Le congé dans les foyers peut être pris six mois avant la fin de la période à laquelle il correspond. Il doit être pris au plus tard six mois après la fin de la période à laquelle il correspond, 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 effectivement pris, pour une période de deux ans donnée, n'entre pas en ligne de compte dans la fixation de la date du congé dans les foyers suivant.
 - c) Lorsque des conjoints ou des partenaires enregistrés sont l'un et l'autre employés par l'Institut 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 les foyers 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 les foyers tous les deux ans dans leur pays respectif;
- iii) les conjoints ou les partenaires enregistrés n'ont droit, en ce qui concerne leurs enfants à charge et, le cas échéant, la personne accompagnant ces enfants, qu'à un congé dans les foyers tous les deux ans; lorsque les parents ont leurs foyers dans deux pays différents, ce congé peut être pris dans l'un ou l'autre pays.

2. L'agent contractuel prenant un congé dans les foyers a droit, selon les modalités définies à l'article 18, au paiement de ses frais de voyage aller et retour pour lui-même, ses enfants et, s'il perçoit l'indemnité de foyer, pour son conjoint ou partenaire enregistré.
3. Les agents contractuels qui renoncent à prendre leur congé dans les foyers n'ont droit à aucune compensation.
4. Le congé dans les foyers n'est accordé qu'aux conditions suivantes:
 - a) l'intéressé s'engage par écrit à ne pas donner sa démission à l'Institut dans les six mois qui suivent la fin de la période à laquelle le droit au congé dans les foyers correspond, quelle que soit la date à laquelle il prend effectivement ce congé;
 - b) le supérieur direct doit certifier qu'il n'aura vraisemblablement pas besoin des services de l'agent contractuel pendant la période visée au paragraphe 1, point b).

Le directeur peut décider de déroger au présent paragraphe s'il estime que la stricte application du présent paragraphe exposerait l'agent contractuel concerné à une injustice ou à des difficultés particulières.

CHAPITRE VI

ÉVALUATION ET PROMOTION

Article 24

Dispositions générales

1. Le travail de tous les agents contractuels de l'Institut, à l'exception du directeur, fait l'objet d'une évaluation une fois par an, au plus tard pour le 30 septembre.

L'évaluation porte sur la compétence relative des agents contractuels et permet à l'autorité de complimenter les agents contractuels ou, à l'inverse, de leur indiquer leurs insuffisances ou leurs lacunes à des fins d'amélioration du service rendu.

2. Les critères d'évaluation seront adaptés aux différentes fonctions et responsabilités des grades A, B et C.

Chaque année, les agents se voient attribuer une liste d'objectifs et de critères à l'aune desquels leurs prestations sont évaluées.

L'ensemble de cette évaluation est récapitulé sur une feuille d'évaluation annuelle qui est archivée dans le dossier individuel de l'agent contractuel.

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 contractuels qui sont chargés de procéder à l'évaluation du personnel qui leur est subordonné, en partie ou en totalité.
2. Chaque agent contractuel est reçu personnellement par l'agent contractuel responsable de l'évaluation. Cette évaluation peut être complétée par une deuxième évaluation d'un niveau supérieur. L'agent contractuel prend connaissance de son évaluation annuelle, et signe la feuille d'évaluation.
3. L'évaluation annuelle est un acte administratif à usage interne. Elle n'est pas susceptible de recours devant une quelconque instance externe.
4. Lorsque l'exercice d'évaluation est terminé, le directeur et le chef de l'administration et du personnel se réunissent pour décider des éventuelles promotions.

Article 26

Suite donnée aux évaluations

1. Une bonne notation justifie un avancement d'échelon. Cette promotion est effective à la date anniversaire du contrat de l'agent contractuel ou l'année suivante à la même date pour les agents contractuels ayant des contrats à durée indéterminée.

2. Une notation exceptionnellement bonne peut justifier un avancement exceptionnel d'échelon, voire de grade, si le poste budgétaire autorise une telle promotion. Ces promotions sont effectives au 1er janvier de l'année suivant l'évaluation ou au 1er janvier de l'année suivante pour les agents contractuels ayant des contrats à durée indéterminée.
3. Une notation insuffisante peut justifier le maintien de l'agent contractuel dans son échelon actuel pour une année supplémentaire.
4. Deux notations insuffisantes successives peuvent justifier le non-renouvellement ou la résiliation du contrat.

CHAPITRE VII

SANCTION DISCIPLINAIRE

Article 27

1. Tout agent contractuel ou ancien agent contractuel qui manquerait aux obligations qui lui incombent au titre du présent 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 sur les enquêtes administratives et les procédures et sanctions disciplinaires sont établies à l'annexe IX.

CHAPITRE VIII

VOIES DE RECOURS ET COMMISSION DE RECOURS

Article 28

1. Toute personne à laquelle s'applique le présent règlement du personnel peut saisir le directeur d'une demande l'invitant à prendre à l'égard de cette personne 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 conformément aux paragraphes qui suivent.

2. Toute personne à laquelle s'applique le présent règlement du personnel peut saisir le directeur d'une réclamation dirigée contre une mesure faisant grief à cette personne, soit que le directeur ait pris une décision, soit que le directeur 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:
 - à compter du jour de la publication de l'acte s'il s'agit d'une mesure à caractère général;

- à compter du jour de la notification de la décision à l'intéressé, et en aucun cas au-delà du jour où l'intéressé a reçu cette notification, s'il s'agit d'une mesure à caractère individuel; si, toutefois, un acte à caractère individuel est de nature à faire grief à une personne autre que le destinataire, ce délai court à l'égard de cette autre personne à compter du jour où elle a reçu cette notification, et en aucun cas au-delà du jour de la publication;
 - à compter de la date d'expiration du délai de réponse lorsque la réclamation porte sur une décision implicite de rejet ainsi que le prévoit le paragraphe 1.
3. Le directeur notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai d'un mois à compter 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 conformément au paragraphe 5.

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

4. Médiation

Le médiateur est un juriste compétent et indépendant, nommé par le directeur pour une période de trois ans renouvelable.

Le médiateur se fait communiquer toutes pièces que le médiateur juge nécessaires à l'étude du litige, par le directeur et par l'intéressé.

Le médiateur rend ses conclusions dans les quinze jours suivant la date à laquelle le médiateur a été saisi du litige.

Les conclusions du médiateur ne lient pas le directeur ni l'intéressé.

Les frais occasionnés par la médiation sont à la charge de l'Institut si les conclusions sont réfutées par le directeur; ils sont à 50 % à la charge de l'intéressé si c'est ce dernier qui en refuse les conclusions.

5. Recours contentieux

Après épuisement de la première voie de recours (recours gracieux), l'intéressé a la liberté de former un recours contentieux devant la commission de recours de l'Institut.

La composition, le fonctionnement et les procédures propres à cette instance sont décrits à l'annexe X.

6. Décisions de la commission de recours

- a) Les décisions de la commission de recours lient les deux parties. Elles ne sont pas susceptibles d'appel.
- b) La commission peut annuler la décision contestée ou la confirmer.
- c) À titre accessoire, la commission peut ordonner à l'Institut de réparer tout préjudice matériel subi par la personne concernée depuis le jour où la décision annulée a commencé à produire des effets.

- d) Elle peut en outre décider que l'Institut rembourse, dans des limites fixées par la commission, 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 sont calculés sur la base de l'article 18 et de l'annexe VII du présent règlement du personnel.

CHAPITRE IX

RÉGIME DES PENSIONS

Article 29

Les règles et conditions qui figurent dans le règlement général des pensions de l'Institut, conformément au règlement général des pensions des organisations coordonnées, s'appliquent aux agents contractuels. Le nouveau régime des pensions de l'Institut s'applique aux agents contractuels entrés en fonction après le 30 juin 2005.

CHAPITRE X

DÉTACHEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'INSTITUT

Article 30

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

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

- a) il est décidé par le directeur, l'agent contractuel ayant été entendu;
- b) sa durée est fixée par le directeur; les premiers détachements sont d'une durée maximale de six mois, renouvelable pour une nouvelle période maximale de six mois;
- c) l'agent contractuel 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 à l'Institut; l'agent contractuel peut avoir droit également au remboursement de toute charge supplémentaire qu'entraîne pour lui son détachement, si elle est dûment justifiée;
- d) lorsque l'accord de détachement prévoit que l'Institut doit continuer à payer la rémunération de l'agent contractuel tout au long de la période de détachement, si l'intéressé bénéficie de l'indemnité d'expatriation et reçoit également une indemnité journalière d'une autre source en raison de son détachement, le paiement de l'indemnité d'expatriation cesse;
- e) l'agent contractuel 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 à l'Institut;
- f) l'agent contractuel détaché conserve son emploi, ses droits à l'avancement d'échelon et sa vocation à la promotion;

- g) pour autant que le contrat de l'agent contractuel coure toujours à l'expiration du détachement, l'agent contractuel réintègre immédiatement l'emploi qu'il occupait antérieurement.

TITRE III

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS TEMPORAIRES

Article 31

Dispositions générales

1. Les agents temporaires sont des auxiliaires recrutés en principe pour une période limitée. Ils n'ont pas la qualité d'agents internationaux.
2. Les agents temporaires sont des membres du personnel qui occupent temporairement des postes définis au tableau des postes budgétaires de l'Institut.
3. Sous réserve des dispositions du présent titre, le directeur adopte les règles de mise en œuvre fixant les conditions d'emploi des agents temporaires, notamment en ce qui concerne:
 - a) les conditions de leur engagement et de la résiliation de leur contrat;
 - b) leurs congés; et
 - c) leur rémunération.

4. Le personnel temporaire est soumis aux dispositions du titre I et aux dispositions suivantes du titre II:
- chapitre II: article 5 (Âge limite d'activité) et article 6 (Examens médicaux),
 - chapitre III: article 8, paragraphe 2, article 14, paragraphe 3, point a) (Contributions au régime de protection sociale) et article 15 (Avances et remboursement d'avances sur traitement),
 - chapitre IV: article 18 (Missions),
 - chapitre V: article 19 (Horaires et durée du travail), article 20 (Travail à temps partiel) et article 21 (Jours fériés et chômés),
 - chapitre VII: article 27 (Sanction disciplinaire),
 - chapitre VIII: article 28 (Voies de recours et commission de recours), et
 - toute réglementation fondée sur celles-ci.

Article 32

Contrats

Le personnel temporaire est engagé pour une période totale ne pouvant excéder 24 mois. L'Institut et l'agent temporaire peuvent résilier les contrats moyennant un préavis d'au moins un mois.

Article 33

Rémunération

1. La rémunération des agents temporaires est fixée contractuellement. Elle se compose d'un salaire mensuel net, à l'exclusion de toute indemnité complémentaire, quelle que soit la situation familiale et sociale de l'intéressé.
2. De ce montant sont retenues les contributions sociales imputables au membre du personnel soit au titre de l'assurance privée au premier franc, soit au titre de l'assurance complémentaire dans le cas où l'intéressé est déjà affilié à un régime d'assurance maladie.
3. Les agents temporaires ne bénéficiant pas du régime des pensions, aucune retenue n'est effectuée à ce titre.

Article 34

Dispositions particulières

1. Frais d'installation et de départ

Les agents temporaires ne peuvent pas prétendre au remboursement de frais d'installation ou de départ de leurs familles.

2. Congés

Les agents temporaires ont droit à 2,5 jours de congé par mois de service.

TITRE IV

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EXPERTS ET AUX STAGIAIRES

Article 35

1. Les experts et stagiaires ont la qualité d'agents externes. Ils sont soumis aux dispositions du titre I du présent règlement du personnel, dont ils prennent connaissance dès leur entrée en fonctions.
2. La rémunération globale des experts et des stagiaires est fixée dès le début de leur activité à l'Institut. Elle est payée en fractions successives, définies par le directeur, en fonction des résultats des travaux pour lesquels ils ont été engagés ou acceptés.
3. Les experts désignés ont droit au remboursement de leurs propres frais de voyage uniquement, lorsqu'ils arrivent à l'Institut et lorsqu'ils le quittent.

TITRE V

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

Article 36

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

2. Le comité du personnel a pour objet:
- a) de défendre les intérêts professionnels de tous les membres du personnel de l'Institut;
 - 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 du personnel;
 - d) de représenter l'ensemble des membres du personnel auprès des associations du personnel d'autres organisations internationales.
3. Le mandat mettant en œuvre le présent article est établi par le directeur après consultation des membres du personnel.

ANNEXE I

INDEMNITÉ DE PERTE D'EMPLOI

Référence:

Article 7 du règlement du personnel.

Droit à une indemnité de perte d'emploi.

- a) Une indemnité de perte d'emploi peut être accordée à l'agent contractuel dont l'emploi prend fin dans l'un des cas visés à l'article 7, paragraphe 3, points a) i) à vi).

Une telle indemnité est distincte de l'allocation de départ, qui ne représente qu'une liquidation de droits à pension.

- b) L'indemnité de perte d'emploi n'est due dans aucun des cas suivants:

- i) l'agent contractuel a obtenu un emploi de même grade ou de grade supérieur à l'Institut;
- ii) l'agent contractuel a obtenu un nouvel emploi dans une autre organisation internationale dans le même pays;

- iii) l'agent contractuel a obtenu une réintégration et une rémunération dans son lieu d'affectation antérieure dans un délai de trente jours suivant la résiliation de son contrat par l'Institut;
- iv) le contrat de l'agent contractuel a été résilié à sa propre demande ou si l'agent contractuel n'a pas accepté une offre de prorogation du contrat;
- v) le contrat de l'agent contractuel a pris fin parce qu'il a atteint la durée maximale autorisée en vertu du présent règlement du personnel; ou
- vi) le contrat de l'agent contractuel a été résilié à la suite d'une procédure disciplinaire.

Le montant de l'indemnité de perte d'emploi est égale à 100 % de la rémunération nette mensuelle de l'agent contractuel par année de service à l'Institut dans la limite de vingt mensualités.

Le montant de l'indemnité de perte d'emploi ne peut représenter un nombre de mois supérieur à la période que l'intéressé aurait à accomplir pour atteindre la limite d'âge prévue à l'article 5 du règlement du personnel.

ANNEXE II

INDEMNITÉ D'EXPATRIATION

1. Les agents contractuels visés à l'article 10 du présent règlement du personnel perçoivent mensuellement une indemnité d'expatriation. Le montant de l'indemnité est calculé comme suit:
 - a) Agents contractuels recrutés avant l'entrée en vigueur du règlement du personnel
 - i) Pour les agents contractuels ayant droit à l'indemnité de foyer: 18 % du traitement de référence pendant les dix premières années de service.
 - ii) Pour les agents contractuels n'ayant pas droit à l'indemnité de foyer: 14 % du traitement de référence pendant les dix premières années de service.
 - iii) Le traitement de référence à prendre en compte est le salaire de base net afférent au premier échelon du grade de l'agent contractuel. 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 % et restent fixes par la suite.

- b) Agents contractuels recrutés après l'entrée en vigueur du règlement du personnel
- i) Le taux de l'indemnité pendant les cinq premières années de service est fixé à 10 % du traitement de référence. L'indemnité est calculée sur la base du premier échelon du grade de recrutement ou de promotion, indépendamment de toute augmentation du traitement de base de l'agent contractuel résultant d'un avancement d'échelon, et est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le traitement de base.
 - ii) De la sixième à la dixième année, le taux de l'indemnité est réduit de deux points de pourcentage chaque année pour atteindre un montant nul la dixième année. Durant cette période, l'indemnité est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le traitement de base.
 - iii) Lorsqu'un membre du personnel d'une organisation coordonnée ou d'une organisation associée aux organisations coordonnées entre en fonctions à l'Institut ou lorsqu'un membre du personnel d'une autre organisation internationale ou un membre de l'administration ou des forces armées du pays d'origine entre en fonctions à l'Institut sans changer de pays, le service effectué précédemment dans le pays hôte est pris en compte lors de l'application des points i) et ii).

iv) En cas de transfert d'un agent contractuel, que ce soit au sein de l'Institut ou vers une organisation coordonnée ou une organisation associée aux organisations coordonnées, vers un nouveau pays d'affectation où l'agent remplit les critères d'éligibilité, le taux de l'indemnité et la durée de versement sont réinitialisés, puis le taux diminue, conformément aux points i) et ii).

v) Couples

Lorsque deux personnes mariées ou des partenaires enregistrés, tous deux non-résidents, sont employés dans un même pays par une même organisation coordonnée ou une organisation associée à des organisations coordonnées, ils bénéficient chacun d'une indemnité d'expatriation au taux de 10 % ou, pour chacun des conjoints, au taux réduit correspondant à leur nombre d'années de service respectif.

ANNEXE III

ENFANTS ET PERSONNES À CHARGE

1. Enfants à charge
 - a) Un enfant légitime, naturel légalement reconnu ou adopté de l'agent contractuel ou de son conjoint ou partenaire enregistré est considéré comme étant à charge de l'agent contractuel si ce dernier en assure de façon principale et continue l'entretien et l'éducation. L'enfant d'un agent contractuel dont le conjoint divorcé ou séparé légalement a la garde est considéré comme étant à charge de l'agent contractuel 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 contractuel ou de son conjoint ou partenaire enregistré est considéré comme étant une personne à charge, quel que soit son âge, si l'agent contractuel assure de façon principale et continue le bien-être de cet enfant.
 - c) Un enfant n'est pas considéré comme étant à charge de l'agent contractuel:
 - lorsqu'il a atteint l'âge de 26 ans,
 - lorsque, avant d'avoir atteint l'âge de 26 ans, l'enfant perçoit un salaire, un revenu ou des honoraires à titre personnel.

2. Personnes à charge

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

- la personne est un ascendant ou un collatéral direct ou par alliance,
- la personne vit en permanence sous le même toit que l'agent contractuel ou son conjoint ou partenaire enregistré, ou est admise régulièrement dans une structure médicale spécialisée, et
- la personne concernée ne dispose pas de ressources propres suffisantes pour assurer sa subsistance.

ANNEXE IV

PERSONNES À CHARGE HANDICAPÉES

1. Une personne à charge est considérée comme handicapée lorsqu'il est attesté médicalement que cette personne est atteinte d'une infirmité grave et permanente nécessitant des soins spécialisés, une surveillance spéciale ou une éducation ou une formation spécialisées.
2. La décision d'accorder l'indemnité est prise par le directeur, après consultation d'une commission ad hoc que le directeur constitue à cet effet, comprenant au moins un médecin.

La décision du directeur fixe la durée durant laquelle l'indemnité est versée, sous réserve de révision.

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

Peuvent ainsi être considérées comme handicapées les personnes à charge présentant, par exemple:

- une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique, quelles qu'en soient les étiologies, telles que les encéphalopathies, les myopathies et les paralysies de type périphérique,
- une atteinte grave de l'appareil locomoteur,

- une atteinte grave d'un ou plusieurs appareils sensoriels,
- une maladie mentale chronique et invalidante.

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

4. L'indemnité est d'un montant égal au montant de l'indemnité pour enfant à charge et s'ajoute à cette dernière.
5. Pour les agents contractuels qui apportent des éléments prouvant que leur enfant à charge handicapé a besoin des dispositifs pédagogiques ad hoc nécessaires, l'indemnité peut être augmentée jusqu'à un montant maximal équivalant à deux fois le montant de l'indemnité pour enfant à charge qui doit être versé mensuellement.

Dans de tels cas, le droit à l'indemnité majorée naît le premier jour du mois au cours duquel les dispositifs pédagogiques ad hoc nécessaires commencent et expire à la fin du mois au cours duquel ceux-ci prennent fin ou à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 26 ans, la date la plus proche étant retenue.

ANNEXE V

INDEMNITÉ DE LOGEMENT

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, à l'exclusion de toutes les charges visées à l'article 11, paragraphe 5, point a), du règlement du personnel, et un montant calculé comme suit:
 - a) 15 % du traitement de base net pour les agents des grades C et B jusqu'au grade B.4 inclus;
 - b) 20 % du traitement de base net pour les agents des grades B.5 et B.6;
 - c) 22 % du traitement de base net pour les agents du grade A.1.

2. La quote-part visée au paragraphe 1 est égale à:
 - a) 50 % pour les agents célibataires et les agents mariés n'ayant aucune personne à charge;
 - b) 55 % pour les agents ayant une personne à charge;
 - c) 60 % pour les agents ayant deux personnes à charge ou plus.

3. Le montant de l'indemnité de logement est plafonné à:
 - a) 10 % du traitement de base net pour les agents des grades C à B.4 inclus;
 - b) 15 % du traitement de base net pour les agents des grade B.5 et B.6, et A.1.

ANNEXE VI

FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉMÉNAGEMENT

Section I

Frais de voyage des agents contractuels et de leurs familles entre leur lieu de résidence et le lieu d'affectation

1. Les agents contractuels dont le lieu de résidence est situé à plus de 100 km de leur lieu d'affectation ont droit, sous réserve des dispositions de l'article 16 du règlement du personnel, au remboursement des frais de voyage réellement exposés:
 - a) lors de leur entrée en fonctions, pour le déplacement de leur lieu de résidence à leur lieu d'affectation;
 - b) lors de leur transfert du lieu d'affectation où ils ont été recrutés vers un autre lieu d'affectation situé à plus de 100 km;
 - c) lors de la cessation de leurs fonctions:
 - soit pour le déplacement de leur lieu d'affectation vers le lieu où ils résidaient lors de leur recrutement,
 - soit pour le déplacement de leur lieu d'affectation vers un lieu de résidence autre que celui visé au premier tiret, à condition que ce dernier se trouve au sein de l'Espace économique européen ou, s'il est ailleurs, que le montant des dépenses à rembourser ne soit pas supérieur.

2. Le remboursement des frais de voyage visés au paragraphe 1 est refusé en tout ou partie dans les cas suivants:
- a) si le droit n'a pas été ouvert au moment où l'agent contractuel est entré en fonctions;
 - b) si tout ou partie des dépenses en question est supporté 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 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 à l'Institut.
3. Les agents contractuels qui répondent aux conditions énumérées aux paragraphes 1 et 2 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 contractuel au lieu d'affectation;

- b) au remboursement des frais de voyage réellement exposés pour leur conjoint ou partenaire enregistré et leurs enfants à charge lors d'un transfert d'un lieu d'affectation vers un autre lieu d'affectation situé à plus de 100 km, si la durée du transfert est indéterminée et dépasse deux mois;
 - c) au remboursement des frais de voyage réellement exposés pour leur conjoint ou partenaire enregistré et leurs enfants à charge lors de la cessation de fonctions, avec cette réserve que le remboursement peut être refusé si l'agent contractuel démissionne avant d'avoir accompli douze mois de service à l'Institut.
4. Les conjoints, partenaires enregistrés et enfants à charge ou personnes à charge au sens des annexes III et IV sont assimilés à des agents de même grade que l'intéressé.

Section II

Frais de déménagement

1. Les agents contractuels dont le lieu de résidence est situé à plus de 100 km de leur lieu d'affectation ont droit au remboursement 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 indéterminée dépassant deux mois, d'un lieu d'affectation vers un autre lieu d'affectation situé à plus de 100 km;

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

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

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

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

Le remboursement est accordé sur la base du devis le moins-disant.

3. Les agents contractuels 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

Les agents contractuels voyageant pour le service de l'Institut, par ordre de mission, ont droit au remboursement intégral de leurs frais de voyage et à une indemnité journalière, représentative de frais de séjour hors de leur lieu d'affectation, conformément aux dispositions de l'article 18 du règlement du personnel.

Section I

Moyens de transport

1. Les déplacements des agents contractuels en mission se font par les moyens de transport les plus économiques, sous réserve des dérogations prévues à la présente section.
2. L'avion et le chemin de fer sont considérés comme les moyens de transport normaux. Le directeur peut toutefois autoriser un agent contractuel en mission officielle à utiliser un véhicule personnel ou de service.

Tous les déplacements en avion se font en classe "économique" ou assimilée, sauf autorisation exceptionnelle du directeur.

Pour les déplacements en train, les agents du grade A voyagent en première classe, et les agents des grades B et C voyagent en deuxième classe.

3. Les agents contractuels peuvent être autorisés, dans l'intérêt de l'Institut, 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. L'indemnité est calculée sur la base du taux applicable dans le pays où est établi le lieu d'affectation de l'agent contractuel, quels que soient le ou les pays où a lieu le déplacement.

La somme totale qui leur est versée pour un déplacement en voiture ne peut excéder le montant que l'Institut aurait dû déboursier autrement.

Le directeur peut décider d'étendre l'application de la présente section aux agents temporaires.

Section II

Indemnité journalière des agents contractuels en mission

1. Les agents contractuels en mission pour l'Institut ont droit à une indemnité journalière dont les taux sont approuvés chaque année par le conseil d'administration sur la base de la proposition faite par le comité de coordination sur les rémunérations.
2. L'indemnité journalière est calculée comme suit:
 - a) Lorsque la mission comporte un hébergement hôtelier, l'agent contractuel concerné se voit allouer le montant intégral de l'indemnité journalière sur présentation de la facture correspondante.
 - b) Lorsque la mission ne comporte pas d'hébergement hôtelier, l'indemnité journalière n'est pas due pour une mission d'une durée inférieure à quatre heures, et lorsque la mission a une durée de quatre à huit heures, les agents contractuels concernés perçoivent 25 % de l'indemnité journalière. Pour une durée supérieure à huit heures mais inférieure à vingt-quatre heures, les agents contractuels concernés perçoivent 50 % de l'indemnité journalière. Le même traitement s'applique pour les tranches horaires au-delà de toute période complète de vingt-quatre heures.
 - c) Les voyages officiels effectués au lieu d'affectation ou entre des lieux d'affectation ne donnent pas droit au paiement d'une indemnité journalière. Dans ce cas, les dépenses de transport telles que les taxes de stationnement et les frais de transports publics, sont remboursées sur présentation des preuves de paiement.

- d) Pour le calcul de l'indemnité journalière, en vue de tenir compte des délais de transport vers la gare principale ou vers l'aéroport, la durée réelle du voyage est augmentée d'un forfait.

3. Indemnités journalières réduites

L'indemnité journalière est réduite:

- a) lorsque le voyage comprend les repas ou l'hébergement de nuit, de 15 % pour chaque repas principal et de 50 % pour l'hébergement de nuit prévu dans le montant des frais;
- b) pour la durée du trajet, de trois dixièmes pour les agents voyageant par bateau de nuit, couchette ou cabine, par train ou par avion;
- c) des trois quarts lorsque l'hébergement est assuré par un organisme extérieur.

4. Accessoires aux indemnités journalières

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

- a) les droits de visas et autres frais de cette nature qu'entraîne un voyage en mission officielle;
- b) les frais pour excédent de bagage sur autorisation expresse du directeur;
- c) les frais de communication dûment justifiés tels que les frais liés à internet, les frais de courrier et de téléphonie, exposés pour des motifs de service;

- d) les frais de réception exposés par les agents;
- e) les frais de taxi, sous réserve de l'autorisation préalable du directeur et sur présentation des pièces justificatives.

Le directeur adopte les modalités de mise en œuvre des présentes dispositions.

ANNEXE VIII

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

1. Absences et congés pour cause de maladie
 - a) Les agents contractuels 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'agent contractuel concerné ou, s'il a épuisé ses droits à congé annuel, à une retenue correspondante sur sa rémunération.
 - c) Les agents contractuels absents pour cause de maladie ou d'accident ont droit à un congé de maladie et à la totalité de leurs traitements et indemnités pour une durée maximale de treize semaines consécutives, sur production d'un certificat médical.
 - d) Un agent contractuel peut être soumis à un examen médical conformément à l'article 6, paragraphe 4, du règlement du personnel, en cas d'absence continue pour cause de maladie ou d'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 contractuel, l'Institut peut demander qu'un contrôle médical soit réalisé par un centre médical indépendant.

2. Maladies contagieuses, vaccination et accidents

- a) Tout agent contractuel qui contracte une maladie contagieuse s'absente de son lieu de travail et signale immédiatement la situation au chef de l'administration et du personnel. Si une maladie contagieuse se déclare dans la famille ou chez des proches d'un agent contractuel, celui-ci en avise immédiatement le chef de l'administration et du personnel et se soumet aux précautions d'hygiène que ce dernier pourra lui prescrire. Tout agent contractuel 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 sa rémunération; cette absence n'est déduite ni de son congé de maladie ni de son congé annuel.
- b) Les agents contractuels se soumettent aux vaccinations ou inoculations préventives qui peuvent être jugées nécessaires.
- c) Tout accident dont pourrait être victime un agent contractuel, soit sur le lieu de son travail, soit en dehors de l'Institut, aussi bénin qu'il puisse paraître sur le moment, est immédiatement signalé au chef de l'administration et du personnel par l'agent contractuel, avec les noms et adresses des témoins éventuels.

3. Congés spéciaux, congé pour mariage, congé de maternité et de paternité, et congé parental
- a) Des congés spéciaux à traitement plein ou partiel ne pouvant dépasser dix jours ouvrables par an ou des congés sans solde peuvent être accordés par le directeur pour des raisons personnelles, exceptionnelles ou urgentes.
 - b) Un congé spécial de cinq jours à traitement plein est accordé à un agent contractuel à l'occasion de son mariage.
 - c) Un congé spécial de cinq jours payés est accordé aux agents contractuels à l'occasion du décès de leur conjoint, d'un descendant direct ou d'un ascendant direct.
 - d) Un congé de maternité à traitement plein et non déduit du congé de maladie ou du congé annuel est accordé aux agents contractuels, sur présentation d'un certificat médical approprié. Ce congé de maternité est de seize semaines.

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. Aux fins de la présente disposition, la naissance prématurée est celle qui a lieu avant la fin de la trente-quatrième semaine de grossesse.

- e) Un congé de maternité à traitement plein et non déduit du congé de maladie ou du congé annuel est accordé aux agents contractuels qui adoptent légalement un enfant de moins de dix-huit 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) Congé de paternité

Un congé de paternité de dix jours ouvrables à traitement plein est accordé aux agents contractuels en cas de naissance d'un enfant reconnu comme étant à charge au sens de l'article 11, paragraphe 2, du règlement du personnel, ainsi qu'en cas d'adoption d'un enfant de moins de dix-huit ans. Il est porté à douze jours ouvrables en cas de naissance multiple ou de naissance d'un enfant handicapé.

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

- g) Congé parental ou familial

Un agent contractuel a droit, pour chaque enfant, à un congé parental d'une durée maximale de deux mois, sans versement de la rémunération 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.

Pendant son congé parental, l'agent contractuel reste affilié au régime de sécurité sociale. Il continue à acquérir des droits à pension et conserve le bénéfice de l'indemnité pour enfant ou personne à charge ainsi que de l'indemnité d'éducation. Il conserve également son emploi, ses droits à l'avancement d'échelon et sa vocation à la promotion.

Pendant son congé parental, l'agent contractuel 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 l'Institut.

- h) Les agents contractuels 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 sont déduites du congé annuel.

Si un agent contractuel reçoit une compensation financière de l'autorité nationale pour laquelle il accomplit le service, le montant de cette compensation est déduit du salaire de l'agent contractuel.

ANNEXE IX

RÈGLES SUR LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES ET PROCÉDURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Section 1

Dispositions générales

Article premier

1. Dès qu'une enquête interne révèle la possibilité qu'un agent contractuel ou un ancien agent contractuel ait manqué aux obligations qui lui incombent au titre du règlement du personnel, l'intéressé en est rapidement tenu informé, pour autant que cette information ne nuise pas au déroulement de l'enquête. En tout état de cause, des conclusions se rapportant nommément à un agent contractuel ne peuvent être tirées à l'issue de l'enquête sans que celui-ci ait été en mesure de présenter ses observations sur les faits concernant cette personne. Les conclusions font état de ces observations.
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, il peut être momentanément dérogé à l'obligation d'inviter l'agent contractuel à présenter ses observations, en accord avec le directeur. Dans ce cas, aucune procédure disciplinaire ne peut être ouverte avant que l'agent contractuel ait été en mesure de présenter ses observations.

3. Si, à la suite d'une enquête interne, aucune charge ne peut être retenue contre un agent contractuel faisant l'objet d'allégations, l'enquête le concernant est classée sans suite par décision du directeur, qui en informe par écrit l'agent contractuel. Celui-ci peut demander que cette décision figure dans son dossier personnel.
4. Le directeur informe l'intéressé de la fin de l'enquête et lui communique les conclusions du rapport d'enquête.

Article 2

1. Sur la base du rapport d'enquête, après avoir communiqué à l'agent contractuel 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 contractuel, auquel cas ce dernier en est alors informé par écrit;
 - b) décider, même en cas de manquement ou de manquement présumé par l'agent contractuel aux obligations qui lui incombent au titre du règlement du personnel, qu'il convient de n'adopter aucune sanction disciplinaire et, le cas échéant, adresser à l'agent contractuel une mise en garde orale; 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, un agent contractuel 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. Un conseil de discipline est constitué, dont les membres peuvent être choisis parmi le personnel de l'Institut ou d'une institution 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.

Article 5

1. Le directeur et le comité du personnel visé à l'article 36 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 assure la présidence du conseil de discipline de l'Institut. Le suppléant du président est désigné par le directeur.
3. Le président, les membres titulaires et les suppléants sont désignés pour une période de trois ans. Toutefois, l'Institut peut prévoir que les membres titulaires et les suppléants sont désignés pour une durée inférieure, qui doit être au moins égale à un an.
4. Dans les cinq jours qui suivent la constitution du conseil de discipline, l'agent contractuel 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 se désistent du conseil de discipline 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 imposer l'une des sanctions disciplinaires suivantes:
 - a) un avertissement par écrit;
 - b) un blâme;
 - c) une suspension de l'avancement d'échelon pendant une période comprise entre un et vingt trois mois;
 - d) un abaissement d'échelon;
 - e) la révocation, impliquant la résiliation du contrat, éventuellement accompagnée de la déchéance totale ou partielle du droit à l'indemnité de perte d'emploi.
2. Dans le cas d'un agent contractuel bénéficiant d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité, le directeur peut décider, pour une durée déterminée, d'effectuer une retenue sur le montant de la pension ou de l'allocation d'invalidité. Les effets de cette mesure ne s'étendent pas aux personnes à la charge de l'agent contractuel. Le revenu de l'agent contractuel ne peut toutefois être inférieur au minimum vital correspondant au traitement de base d'un agent contractuel de grade C.1/1, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.
3. Une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire.

Article 8

La sévérité des sanctions disciplinaires imposées est proportionnelle à la gravité de la faute commise. Pour déterminer la gravité de la faute commise et décider de la sanction disciplinaire à imposer, il est notamment tenu compte:

- 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 de l'Institut 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 contractuel à commettre la faute;
- e) du grade et de l'ancienneté de l'agent contractuel;
- f) du degré de responsabilité personnelle de l'agent contractuel;
- g) du niveau des fonctions et responsabilités de l'agent contractuel;
- h) de la récidive de l'acte ou du comportement fautif;
- i) de la conduite de l'agent contractuel tout au long de sa carrière.

Section 4

Procédure disciplinaire sans consultation du conseil de discipline

Article 9

Le directeur peut adresser un avertissement par écrit ou un blâme sans consultation du conseil de discipline. Dans ce cas, l'agent contractuel 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 indique 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. Le rapport est transmis à l'agent contractuel concerné et au président du conseil de discipline, qui le porte à la connaissance des membres du conseil de discipline.

Article 11

1. Dès réception du rapport, l'agent contractuel concerné a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure, y compris celles qui sont de nature à le disculper.
2. L'agent contractuel concerné dispose, pour préparer sa défense, d'un délai minimum de quinze jours à compter de la date de réception du rapport ouvrant la procédure disciplinaire.
3. L'agent contractuel peut être assisté d'une personne de son choix.

Article 12

Si, en présence du président du conseil de discipline, l'agent contractuel 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 au conseil de discipline, dans le respect du principe de proportionnalité entre la nature de la faute et la sanction disciplinaire envisagée. Lorsque le conseil de discipline est dessaisi de l'affaire, son président rend un avis sur la sanction disciplinaire envisagée. Dans le cadre de cette procédure, le directeur peut imposer, par dérogation à l'article 9 de la présente annexe, l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 7, paragraphe 1, points a) à d), de la présente annexe.

L'agent contractuel 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 de discipline en conséquence.

Article 14

1. L'agent contractuel concerné est entendu par le conseil de discipline. À cette occasion, il peut présenter des observations écrites ou orales, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant. L'agent contractuel peut faire citer des témoins.
2. L'Institut est représenté devant le conseil de discipline par un agent contractuel 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 orales éventuelles, le conseil de discipline émet à la majorité un avis motivé quant à la réalité des faits incriminés et à la sanction disciplinaire que les faits reprochés devraient entraîner. Cet avis est signé par tous les membres du conseil de discipline. Le conseil de discipline transmet l'avis au directeur et à l'agent contractuel 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. Après avoir entendu l'agent contractuel, 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 imposer de sanction disciplinaire, il en informe l'agent contractuel concerné par écrit et sans retard. L'agent contractuel concerné peut demander que cette décision figure dans son dossier individuel.

Article 17

1. Les frais exposés par l'agent contractuel concerné au cours de la procédure disciplinaire, 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 disciplinaires 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 contractuel concerné.

Section 6
Suspension

Article 18

1. En cas de faute grave alléguée à l'encontre d'un agent contractuel par le directeur, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, le directeur peut le suspendre immédiatement, pour une période déterminée ou indéterminée.
2. Le directeur prend cette décision après avoir entendu l'agent contractuel concerné, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 19

1. La décision prononçant la suspension d'un agent contractuel 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 contractuel ne peut en aucun cas être inférieur au minimum vital correspondant au traitement de base d'un agent contractuel de grade C.1/1, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.
2. La situation de l'agent contractuel 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. Si aucune décision n'a été prise dans le délai de six mois, l'agent contractuel concerné a le droit de percevoir 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 si l'agent contractuel 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 contractuel ne perçoit à nouveau l'intégralité de sa rémunération qu'après que le tribunal compétent a prononcé la levée de la détention de l'agent contractuel.
4. L'intéressé a droit au remboursement des retenues opérées sur sa rémunération au titre du paragraphe 1 lorsque la décision définitive ne comporte qu'un avertissement par écrit, un blâme ou une suspension temporaire de l'avancement d'échelon, ou ne comporte aucune sanction disciplinaire. Dans ce dernier cas, le montant remboursé est majoré d'un intérêt composé au taux de 3,5 % par an.

Section 7

Poursuites pénales parallèles

Article 20

Lorsque l'agent contractuel fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision sur les sanctions disciplinaires rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

Section 8
Dispositions finales

Article 21

L'agent contractuel 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, et au bout de six ans s'il s'agit d'autres sanctions disciplinaires, 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 contractuel concerné.

Article 23

Si aucune charge n'a été retenue contre l'agent contractuel, après que le comité disciplinaire a émis un avis en application de l'article 15 de la présente annexe, l'agent contractuel a droit, à sa demande, à la réparation du préjudice subi par une publicité adéquate de la décision du directeur.

Article 24

Le directeur adopte les modalités de mise en œuvre des présentes dispositions.

ANNEXE X

COMMISSION DE RECOURS

1. Compétence

La commission de recours est compétente pour trancher les litiges auxquels pourrait donner lieu la violation du règlement du personnel ou des contrats visés à l'article 7 du règlement du personnel. À cette fin, elle connaît des recours présentés par les agents contractuels ou anciens agents contractuels, ou par leurs ayants droit et/ou leurs représentants, contre une décision du directeur.

2. Composition et statut

- a) La commission de recours comprend un président et deux membres. Ils peuvent se faire remplacer par des suppléants. Tous doivent avoir une formation juridique.
- b) Le président, son suppléant, les membres et leurs suppléants sont désignés par le conseil d'administration, pour une durée de deux ans renouvelable, en dehors du personnel de l'Institut. En cas d'indisponibilité, il est procédé à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.
- c) Pour siéger valablement, la commission de recours doit comprendre le président ou son suppléant et les deux membres ou leurs suppléants.
- d) Les membres de la commission de recours exercent leurs fonctions en toute indépendance.

- e) Les émoluments du président, des membres et des suppléants sont fixés par le conseil d'administration.
- f) La commission de recours arrête son propre règlement qui doit être conforme aux dispositions de la présente annexe.

3. Secrétariat de la commission de recours

- a) Le secrétaire de la commission de recours est désigné par le directeur parmi le personnel de l'Institut.
- b) Dans l'exercice de ses fonctions, le secrétaire de la commission fait office de greffier et n'est soumis qu'à l'autorité de la commission.

4. Recours

- a) Les recours devant la commission 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 visée à l'article 28, paragraphe 3, du règlement du personnel ou de la date de rejet des conclusions du médiateur visées à l'article 28, paragraphe 4, du règlement du personnel 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 chef de l'administration et du personnel de l'Institut, qui en accuse réception et entame la procédure de convocation de la commission.

- 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.
Néanmoins, dans des cas exceptionnels, notamment en matière de pension, la commission de recours peut 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.

5. Instruction des recours

- a) Les requêtes sont immédiatement communiquées au directeur, qui doit formuler ses observations par écrit. Une copie de ces observations est communiquée au secrétaire de la commission dans un délai d'un mois à compter de la date du dépôt de la requête ainsi qu'au requérant, qui dispose de vingt jours pour présenter une réplique par écrit, dont copie est communiquée immédiatement au directeur par le secrétaire de la commission.
- b) Les requêtes, ainsi que les mémoires et pièces justificatives produites, les observations du directeur et, le cas échéant, la réplique présentée par l'intéressé, sont communiqués aux membres de la commission par les soins de son secrétariat dans les trois mois qui suivent le dépôt de la requête et au moins quinze jours avant la séance au cours de laquelle ils seront examinés.

6. Convocation de la commission de recours

La commission de recours se réunit sur convocation de son président. En principe, elle examine les recours dont elle est saisie dans un délai de quatre mois à compter de la date du dépôt de la requête.

7. Séances de la commission de recours

- a) Les séances de la commission de recours ne sont pas publiques (sauf si la commission en décide autrement). La commission délibère en secret.
- b) Le directeur ou son représentant ainsi que le requérant assistent aux débats. Ils peuvent développer oralement tous arguments à l'appui des moyens invoqués dans leurs mémoires.
- c) La commission 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 appelé à témoigner est tenu de comparaître devant la commission et ne peut refuser de fournir les renseignements demandés.
- e) Toute personne ayant assisté à une séance de la commission est tenue de garder le secret le plus absolu sur les faits qui sont venus à sa connaissance à l'occasion des débats et sur les opinions qui y ont été exprimées.

8. Décisions de la commission de recours

- a) Dans des circonstances exceptionnelles, la commission statuant en référé peut décider que l'exécution de la mesure attaquée sera suspendue jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise conformément aux points b) et c).
 - b) Les décisions de la commission sont prises à la majorité. Elles sont écrites et motivées. Elles ne sont pas susceptibles d'appel et sont exécutoires pour les deux parties un jour franc après leur notification.
 - c) Les décisions de la commission peuvent toutefois faire l'objet d'un recours en rectification dans le cas où une décision serait entachée d'une erreur matérielle. Les recours en rectification doivent être introduits dans un délai de six mois suivant la constatation de l'erreur.
-