



CEB

COUNCIL OF EUROPE DEVELOPMENT BANK
BANQUE DE DEVELOPPEMENT DU CONSEIL DE L'EUROPE

Statut du Personnel

Annexes



Statut du Personnel – Annexe I

ANNEXE I : Règlement sur la participation du personnel ¹

Article 1 - Champ d'application

Le présent Règlement, édicté en application des articles 6 à 9 du Statut du Personnel, traite des attributions et du fonctionnement respectifs de l'Assemblée générale du personnel, du Comité du Personnel et de la Commission paritaire.

TITRE I : L'assemblée générale du personnel

Article 2

1. L'Assemblée générale du personnel est l'organe au sein duquel tous les agents peuvent exprimer leur opinion sur leurs conditions d'emploi et de travail. Elle est également l'organe au sein duquel tous les agents retraités peuvent exprimer leur opinion sur les conditions les concernant. Elle se réunit une fois par an en assemblée ordinaire et doit être convoquée en assemblée extraordinaire si 15% des agents actifs et/ou retraités en font la demande écrite et motivée.

2. L'Assemblée générale élit son Président et, dans le respect du Statut de la Banque et du Statut de son personnel, adopte son Règlement intérieur.

3. L'assemblée ordinaire et, si nécessaire, deux assemblées extraordinaires au maximum peuvent être tenues chaque année pendant les horaires officiels de la Banque.

TITRE II : Le comité du personnel

Article 3 - Composition, élection, Règlement intérieur

1. Le Comité du Personnel est composé de membres dont le mandat a une durée de deux ans. Il est également l'organe par lequel tous les agents retraités peuvent exprimer leur opinion sur les conditions les concernant.

2. Tous les agents de la CEB jouissent du droit de vote. Sont éligibles tous les agents dont la durée d'activité n'est pas inférieure à six mois.

3. Les élections au Comité du Personnel se font au scrutin secret. La validité des élections est subordonnée à la participation de la majorité des agents ayant le droit de vote.

4. Les autres modalités d'élection du Comité du Personnel et de sa composition sont fixées par l'Assemblée générale du personnel.

5. Le Comité du Personnel adopte son Règlement intérieur dans le respect du Statut de la Banque et du Statut de son personnel.

Article 4 - Attributions générales

1. Le Comité du Personnel représente les intérêts généraux du personnel et coopère au bon fonctionnement des services en permettant à l'opinion du personnel de se faire jour et de s'exprimer. Il peut également représenter les intérêts des agents retraités et d'autres bénéficiaires du régime de pensions.

2. Le Comité est chargé d'organiser les élections aux postes de représentants du personnel au sein des organismes de la CEB où une telle représentation est prévue, à moins qu'une disposition expresse ne prévoie que ces représentants sont désignés directement par le Comité.

¹ Tel qu'amendé par la Résolution CA 1504 (2007) du 13 novembre 2007.

Statut du Personnel – Annexe I

3. Le Comité participe à la gestion et au contrôle des organismes de caractère social créés par la CEB dans l'intérêt du personnel. Il peut, avec l'accord du Gouverneur, créer tout service de cette nature.

Article 5 - Affaires relevant du Gouverneur

1. Le Comité du Personnel porte à la connaissance du Gouverneur toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation et à l'application du Statut du Personnel. Il peut être consulté sur toute difficulté de cette nature.

2. Le Comité du Personnel peut proposer au Gouverneur tout projet de disposition d'application portant sur le Statut du Personnel, ainsi que toute autre mesure à caractère général à prendre par le Gouverneur et visant le personnel.

3. Le Gouverneur consulte le Comité du Personnel sur tout projet de disposition d'application du Statut du Personnel. Il peut le consulter sur toute autre mesure à caractère général visant le personnel.

Article 6 - Règlements relevant du Conseil d'administration

1. Le Gouverneur et le Comité du Personnel se consultent sur tout projet que l'un ou l'autre entend soumettre au Conseil d'administration dans les matières qui relèvent du Conseil d'administration en vertu de l'Article XI, Section 1, litt. d du Statut de la CEB et qui a pour objet :

- la modification ou l'amendement du Statut du Personnel,
- la modification, l'amendement ou l'adoption d'autres règlements visant le personnel.

2. Le Gouverneur tient le Comité du Personnel informé de toute procédure de mise en œuvre de l'Article XI, Section 1, litt. d du Statut de la CEB se déroulant devant le Conseil d'administration et portant sur les matières visées à l'alinéa 1 ci-dessus.

3. Le Comité du Personnel sera consulté sur toute proposition concernant l'orientation générale de la politique du personnel.

Article 7 - Relations avec le Conseil d'administration

1. Le Gouverneur tient informé le Comité du Personnel de tout projet de réforme du Statut engagé par le Conseil d'administration, ainsi que des autres règlements visant le personnel.

2. Le Comité du Personnel peut faire connaître au Conseil d'administration toute proposition portant sur les matières visées à l'article 6, alinéa 1.

3. Le Conseil d'administration peut consulter le Comité du Personnel, de la manière la plus appropriée, dans toute procédure relative à la modification ou l'amendement du Statut du Personnel, la modification, l'amendement ou l'adoption d'autres règlements visant le personnel.

4. Les communications ou consultations entre le Conseil d'administration et le Comité du Personnel s'effectuent par l'entremise du Gouverneur.

5. Les documents établis par le Comité du Personnel à l'intention du Conseil d'administration sont transmis au Président du Conseil d'administration par le Gouverneur dans les quinze jours suivant leur réception.

TITRE III : La commission paritaire

Article 8 - Composition

1. La Commission paritaire est composée:

- d'un Président nommé chaque année par le Gouverneur,
- de membres titulaires et de membres suppléants désignés chaque année à la même date en nombre égal par le Gouverneur et par le Comité du Personnel.

2. Un membre suppléant ne siège qu'en l'absence d'un membre titulaire.

Article 9 - Attributions

La Commission paritaire peut être consultée par le Gouverneur ou par le Comité du Personnel sur toute question de caractère général que ceux-ci jugent utile de lui soumettre. Elle donne en outre son avis sur les mesures de suppression d'emploi au sens du Règlement sur l'indemnité de perte d'emploi (Annexe VI).

Article 10 - Réunions

1. La Commission paritaire se réunit à la demande du Gouverneur ou du Comité du Personnel.

2. La Commission ne se réunit valablement que si tous les membres titulaires ou à défaut, les membres suppléants, sont présents.

3. Le Président de la Commission ne participe pas aux décisions, sauf lorsqu'il s'agit de questions de procédure.

4. L'avis de la Commission est communiqué par écrit au Gouverneur et au Comité du Personnel.

5. Tout membre de la Commission peut exiger que son opinion y soit consignée.

TITRE IV : Les délais

Article 11

Le Gouverneur ou le Conseil d'administration fixe les délais dans lesquels le Comité du Personnel doit donner les avis qui lui sont demandés, sans que ces délais puissent être inférieurs à quinze jours ouvrables. Ces délais peuvent, toutefois, être abrégés d'un commun accord. A défaut d'avis dans les délais fixés, le Gouverneur ou le Conseil d'administration, suivant le cas, passent outre.

Statut du Personnel – Annexe II

ANNEXE II : Règlement sur les nominations ¹

TITRE I - Nominations

Article 1 - Champ d'application

1. Le présent Règlement, édicté en application du titre II du Statut du Personnel, a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les agents sont recrutés, mutés, mis à disposition, détachés ou promus.
2. Le présent Règlement est complété par un arrêté du Gouverneur en décrivant les procédures d'application.

Article 2 - Définitions

1. Le recrutement est la nomination à un poste vacant ou à une fonction vacante d'un candidat n'ayant pas la qualité d'agent.
2. L'emploi est l'activité professionnelle pour laquelle l'agent est rémunéré.
3. Le poste est l'emploi approuvé par le Conseil d'administration, figurant au Tableau des postes de l'organigramme budgétaire.
4. La fonction est l'emploi établi pour une durée déterminée, ne figurant pas au Tableau des postes de l'organigramme budgétaire.
5. La mutation est la nomination d'un agent à un autre poste ou à une autre fonction de même grade.
6. **a.** La mise à disposition est l'affectation d'un agent, avec le maintien de sa rémunération, auprès d'une autre organisation internationale ou d'une administration nationale, régionale ou locale.
b. Le détachement est l'affectation d'un agent - sans maintien de sa rémunération - auprès d'une autre organisation internationale ou d'une administration nationale, régionale, ou locale.
7. La promotion est la nomination d'un agent à un poste ou à une fonction de grade supérieur au sien.
8. Il y a vacance lorsqu'un poste ou une fonction ne sont pas occupés.

Article 3 - Connaissances requises pour l'accès aux diverses catégories de postes et fonctions

1. L'accès aux postes et fonctions de la catégorie A qui comprend les grades correspondant à des tâches de direction, de conception et d'étude requiert des connaissances de niveau universitaire sanctionnées par un diplôme approprié. Exceptionnellement, le diplôme peut être remplacé par une expérience professionnelle d'un niveau équivalent.
2. L'accès aux postes et fonctions de la catégorie L correspondant aux tâches d'interprétation ou de traduction requiert une culture générale de niveau universitaire et une formation ou une expérience professionnelle appropriée.
3. L'accès aux postes et fonctions de la catégorie B correspondant à des tâches d'application et d'encadrement requiert des connaissances générales d'un niveau équivalent à celui de l'enseignement secondaire complet ainsi que des connaissances professionnelles appropriées.

¹ Modifié par la Résolution 1505 (2007) adoptée par le Conseil d'administration le 13 novembre 2007 ainsi que par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe II

4. L'accès aux postes et fonctions de la catégorie B correspondant à des tâches techniques, de secrétariat, ou d'employés de bureau, requiert des connaissances générales d'un niveau équivalent à celui de l'enseignement secondaire moyen ainsi que des connaissances professionnelles appropriées.

5. L'accès aux postes et fonctions de la catégorie C, correspondant à des tâches techniques, manuelles ou de service, requiert des connaissances générales d'un niveau équivalent à celui de l'enseignement primaire complétées, s'il y a lieu, par des connaissances professionnelles appropriées.

Article 4 - Aptitude physique

L'aptitude physique du candidat à assumer les obligations attachées à l'emploi postulé doit être attestée par un certificat médical délivré à la suite d'un examen par un médecin désigné par le Gouverneur.

Article 5 - Mouvements du personnel

A. Mutations

1. Tout agent nommé à titre définitif dans son emploi peut faire connaître au Gouverneur son désir d'être affecté à un autre poste ou à une autre fonction de son grade. En vue de répondre à cette demande, la possibilité d'une permutation avec un autre agent ou d'une nomination à un emploi vacant approprié sera examinée.

1bis². Lorsqu'un poste ou une fonction aux grades A2/3 à A/5 (Groupe II) ou dans les catégories L, B ou C devient vacant(e), le poste/la fonction est publié(e) en interne sous l'intitulé « avis de mobilité pendant dix jours ouvrables (quinze jours ouvrables pendant les mois de juillet et août). Les agents permanents de même grade peuvent manifester leur intérêt auprès du Directeur des ressources humaines qui transmet à l'unité administrative principale concernée les noms de tous les candidats et, le cas échéant, les profils semblant correspondre qui figurent sur les listes de réserve existantes. Le Gouverneur statue sur la question ou non d'assigner un agent intéressé au poste/à la fonction sur recommandation du Chef de l'unité administrative principale. Si personne n'est affecté au poste/à la fonction vacant(e), l'avis de vacance sera publié conformément aux dispositions de l'article 6.

2. À l'occasion d'une vacance d'emploi, le Gouverneur peut décider à titre exceptionnel qu'il convient de pourvoir l'emploi par voie de mutation, sans mise en compétition interne. En ce cas, il prend contact avec l'agent pressenti pour lui permettre de formuler ses observations éventuelles.

3. Les chefs des principales unités administratives peuvent opérer des mutations ou des permutations de personnel dans l'entité administrative dont ils sont responsables. Dans ce cas, ils invitent les agents concernés à formuler leurs observations et les informent par écrit de la décision prise et de leurs nouvelles attributions. La Direction chargée des ressources humaines est informée avant que les mutations ne prennent effet et reçoit copie de toute correspondance y afférente.

B. Détachement / Mise à disposition

4. Tout agent nommé à titre définitif sur un emploi de durée indéterminée peut être détaché ou mis à disposition pour une période limitée au sein d'une autre organisation internationale ou d'une administration nationale, régionale ou locale.

5. La période maximale de détachement et/ou de mise à disposition ne doit pas excéder trois années dans toute la carrière de l'agent. Cette période pourrait être rallongée pour une période maximale de trois ans par décision du Gouverneur dans des cas exceptionnels. Les périodes de détachement ou de mise à disposition ne seront pas prises en considération dans le cadre de

² Introduit par la Résolution 1537 (2011) adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe II

l'Annexe VII au Statut du Personnel (Règlement sur le congé sans traitement). Si l'agent accepte le détachement ou la mise à disposition sur demande du Gouverneur, la période pendant laquelle l'agent est détaché et/ou mis à disposition ne doit pas non plus être prise en considération dans le calcul de la durée prévue par le présent article.

6. Le Gouverneur établira, par arrêté général, les modalités fixant les conditions dans lesquelles s'effectueront de tels détachements ou mises à disposition, avec la garantie que les droits et devoirs de l'agent prévus par le Statut du Personnel resteront maintenus.

7. Le Gouverneur observera en outre les procédures particulières prévues à l'article 21.

Article 6 - Choix de la procédure de nomination

1. En cas de vacance d'un poste ou d'une fonction, et sans préjudice des dispositions des articles 5 paragraphes 1 bis³ et 2 et 21, le Gouverneur décide, compte tenu des dispositions de l'Article 12 du Statut du Personnel :

a. s'il convient d'utiliser la procédure de recrutement extérieur ou de mettre le poste ou la fonction en compétition interne parmi les agents et ;

b. dans le cas d'un recrutement extérieur, si l'on envisage que la nomination définitive à la fin de la période probatoire sera d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée.

2. Pour les emplois de début de carrière A, le Gouverneur peut organiser une compétition limitée aux ressortissants d'un ou plusieurs des États membres qui ne sont pas équitablement représentés au sein de la Banque. En outre, dans des cas exceptionnels, le Gouverneur peut organiser pour un emploi vacant une compétition limitée aux ressortissants d'un ou plusieurs États membres, quels que soient la catégorie et le grade de l'emploi concerné et sans considération du fait que le ou les États membres en question sont équitablement représentés ou non.

3. La décision est prise sur avis du Directeur chargé des ressources humaines. Cet avis sera formulé après consultation du responsable de l'entité administrative principale dont relève le poste à pourvoir et du Comité du Personnel.

Article 7 - Publicité des vacances de postes ou de fonctions

1. Sauf en ce qui concerne les cas prévus à l'article 5 paragraphes 1bis⁴, 2 et 3, et sous réserve des dispositions de l'Article 21 du présent Règlement, toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité conformément aux dispositions du présent article.

2. Dans le cadre de la procédure de recrutement extérieur, la vacance est portée à la connaissance :

a. des membres du Conseil de direction et du Conseil d'administration pour autant qu'il s'agisse d'un poste de catégorie A, L ou B;

b. des agents, par voie de publication appropriée, pour leur permettre de participer à la compétition, sous réserve des dispositions de l'Article 6 paragraphe 2;

c. du public par voie de publications appropriées.

3. Dans le cadre de la procédure de compétition interne, le poste vacant ou la fonction vacante fait l'objet d'une publication appropriée à l'intérieur de la Banque.

³ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

⁴ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe II

4. La publication donne la description du poste vacant ou de la fonction vacante et mentionne les conditions d'admission, les qualifications requises des candidats ainsi que le délai de présentation des candidatures. Le Gouverneur détermine dans chaque cas et compte tenu de la nature de l'emploi à pourvoir le délai de présentation des candidatures, lequel ne peut être inférieur à deux semaines en cas de compétition interne et à quatre semaines en cas de recrutement extérieur.

Article 8 - Candidatures

Les candidatures ne sont recevables que si elles respectent les conditions fixées dans l'avis de vacance.

Article 9 - Comités de sélection

Les Comités de sélection sont chargés de donner leur avis au Gouverneur en matière de nominations par voie de recrutement ou de compétition interne.

Leur composition et leur fonctionnement sont fixés par arrêté du Gouverneur.

Les Comités de sélection sont les organes consultatifs du Gouverneur en matière de nomination par voie de recrutement extérieur ou de compétition interne ; ils peuvent proposer au Gouverneur des listes de réserve dont la durée de validité est limitée à un an⁵. Leurs débats, rapports, avis et recommandations sont confidentiels.

Article 10 - Nominations

1. Le Directeur chargé des ressources humaines assure l'organisation des recrutements. Les nominations sont décidées par le Gouverneur après avis d'un des Comités de sélection mentionnés à l'article 9 ci-dessus.

2. Le Comité de sélection intervient dans tous les cas, sauf lorsqu'il s'agit de pourvoir :
- les emplois de grade A7 et A6 qui font l'objet des dispositions de l'article 21,
- les postes et fonctions qui font l'objet des dispositions de l'article 5⁶.

3. Le Gouverneur ou, le cas échéant, le Directeur chargé des ressources humaines, décide pour chaque poste ou fonction, selon la nature de l'emploi et des besoins du service, si la compétition sera organisée sur titres ou sur épreuves.

4. Pour chaque recrutement, le Gouverneur ou, le cas échéant, le Directeur chargé des ressources humaines, fixe, après avis d'un Comité de sélection, la liste des candidats admis à participer à la compétition.

5. La procédure de compétition sur titres comporte l'examen des titres du candidat suivi, le cas échéant, d'un ou de plusieurs entretiens avec les membres d'un Comité de sélection.

6. La procédure de compétition sur épreuves comporte une analyse des titres du candidat par un Comité de sélection. Les candidats qui, à l'issue de cette analyse, sont jugés d'un niveau suffisant, sont soumis à des épreuves écrites ou des tests, ou les deux, et sont convoqués à un ou à plusieurs entretiens.

7. Le Comité du Personnel est consulté sur le profil du ou des candidats proposés dans les conditions prévues par arrêté du Gouverneur.

8. Toute compétition donne lieu à une proposition de nomination présentée au Gouverneur par un Comité de sélection.

⁵ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

⁶ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe II

Article 11 - La nomination provisoire ⁷

1. Les agents recrutés sont nommés à titre provisoire, sur la base d'un contrat dont la durée correspond à celle de la période probatoire prévue à l'article 12.
2. Ce contrat peut être résilié par chacune des parties, moyennant un préavis de deux mois pendant la première année; passé ce délai, le préavis est de trois mois. Si cette période de préavis dépasse la date d'expiration du contrat initial, ce contrat est prolongé en conséquence.
3. La résiliation du contrat à l'initiative du Gouverneur est décidée par lui dans les conditions prévues par l'article 15.

Article 12 - La période probatoire

1. La période probatoire est un temps d'essai et d'adaptation. Sa durée est de :
 - a. trois ans lorsque le recrutement est destiné à donner lieu à une nomination de durée indéterminée, sous réserve des dispositions particulières concernant les agents recrutés aux grades A7 et A6.
 - b. un an lorsque le recrutement est destiné à donner lieu à une nomination de durée déterminée dont la durée est définie par l'article 15, paragraphe 4.
2. Lorsque la période probatoire a été interrompue pour une raison indépendante de la volonté de l'agent, le Gouverneur peut, sur proposition conjointe du directeur ou chef de service dont relève l'agent et du Directeur chargé des ressources humaines, la prolonger pour la durée de l'interruption.
3. Les agents ne peuvent être promus pendant leur période probatoire ⁸.

Article 13 - L'appréciation pendant la période probatoire

1. Pendant la période probatoire, les agents sont appréciés par leurs supérieurs hiérarchiques au terme des sixième, douzième, vingtième et trentième mois lorsque la durée de la période probatoire est de trois ans et à la fin des cinquième et huitième mois si cette période est d'un an.
2. Les conditions dans lesquelles les agents en période probatoire sont appréciés sont fixées par un arrêté du Gouverneur. Les dispositions de l'article 22 du Statut du Personnel s'appliquent mutatis mutandis à l'appréciation des agents en période probatoire.

Article 14 - La fin de la période probatoire

1. Lorsque, au cours de la période probatoire, les services de l'agent ne donnent pas satisfaction et sous réserve de l'application éventuelle de l'article 12 paragraphe 2, il est mis fin à l'engagement en respectant un délai de préavis. L'agent concerné est aussitôt informé de cette décision.

Pour les agents mentionnés à l'article 12, paragraphe 1, litt. a, deux rapports défavorables sont nécessaires ; pour les autres un seul rapport défavorable suffit.

2. Sous réserve des dispositions de l'article 11, paragraphe 2, la durée de préavis est de trois mois.
3. Le préavis peut être remplacé, sur décision du Gouverneur, par une indemnité d'un montant égal à la rémunération que percevrait l'agent pendant ce préavis.

⁷ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

⁸ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe II

Article 15 - La nomination définitive de durée indéterminée ou déterminée

1. Avant l'expiration de la période probatoire, le Directeur chargé des ressources humaines procède à l'examen du dossier de l'agent et notamment des rapports d'appréciation dont il a fait l'objet conformément aux dispositions de l'article 13 ci-dessus.

2. Si les services de l'agent donnent satisfaction, le Directeur chargé des ressources humaines, sur avis du responsable de l'entité administrative principale, recommande au Gouverneur la nomination définitive de la personne intéressée avec un contrat de durée indéterminée ou déterminée, en fonction du type d'emploi initialement proposé à l'agent. Le cas échéant, le Directeur chargé des ressources humaines propose qu'il soit fait application du paragraphe 5 ci-dessous.

3. Si les services de l'agent ne donnent pas satisfaction, le Directeur chargé des ressources humaines, sur avis du responsable de l'entité administrative principale, recommande au Gouverneur de mettre fin à l'engagement en respectant le délai de préavis. La personne concernée sera informée de cette recommandation et aura le droit de soumettre ses observations au Gouverneur dans un délai de huit jours ouvrables.

4. Un contrat de durée déterminée ne peut être inférieur à six mois. Il peut être renouvelé une ou plusieurs fois ⁹.

5. Quelle que soient la voie ou la forme de recrutement, aucune nomination définitive de durée indéterminée ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai égal aux périodes probatoires visées à l'article 12, paragraphe 1, litt. a.

Toutefois, la nomination définitive peut intervenir avant l'expiration de la période probatoire, pourvu que celle-ci ait duré au moins vingt-quatre mois dans le cas d'un recrutement régi par l'article 12, paragraphe 1, litt. a, et que tous les rapports d'appréciation intervenus pendant cette période soient favorables.

6. En l'absence de décision du Gouverneur avant l'expiration de la période probatoire visée à l'article 12 paragraphe 1 ci-dessus, l'engagement est réputé prendre fin à la date d'expiration du contrat correspondant à la nomination provisoire mentionnée à l'article 11 paragraphe 1 ci-dessus. Dans ce cas, l'article 11 paragraphe 2 n'est pas applicable.

Article 15 bis – Période maximum de la nomination à durée déterminée ¹⁰

La durée totale de l'emploi au sein de la Banque sur la base de contrats de durée déterminée dans la même catégorie ne peut pas excéder cinq ans. Une période probatoire selon l'article 12.1.a, amenant à un contrat à durée indéterminée, n'est pas prise en compte aux fins de cette limitation.

Article 16 - Compétition interne ¹¹

1. Les postes et les fonctions ouverts à la compétition interne sont réservés aux agents ayant bénéficié d'une nomination définitive.

2. Dans le cadre de la procédure de compétition interne, un agent ne peut être promu qu'au grade immédiatement supérieur, sauf dans des cas exceptionnels dûment motivés. En pareil cas, l'agent est d'abord promu au grade immédiatement supérieur à celui qu'il occupait au moment de la proposition du Comité de sélection. Il reste à ce grade durant un an, puis est promu au grade supérieur. Cet agent ne perçoit pas d'indemnité rémunérant l'exercice de fonctions supérieures.

⁹ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

¹⁰ Introduit par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

¹¹ L'Article 21 bis – « Promotions au sein de la même grande entité administrative » suivant l'article 20 – « Compétition interne », introduit par CM/res(2010)6 du 7 juillet 2010 et modifié par CM/Res(2011)3 du 16 février 2011 ne s'applique pas aux agents de la CEB conformément à l'article 14 de la Résolution CA 1537 (2011) du 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe II

3. Le Directeur chargé des ressources humaines, après avoir recueilli l'avis du Comité de sélection, peut recommander qu'avant qu'il ne soit décidé sur sa promotion, l'agent fasse ses preuves au cours d'une période d'essai dans la fonction supérieure à laquelle il s'est porté candidat. Cette période ne peut excéder un an, à l'échéance de laquelle le Gouverneur prend une décision définitive sur la base d'un rapport établi par les supérieurs hiérarchiques de l'agent ; l'article 13 est applicable par analogie. Si la promotion est décidée, elle a un effet rétroactif.

4. En cas de reclassement d'un emploi, le Comité de sélection examine si le titulaire de cet emploi remplit les conditions pour être promu. Si le titulaire de l'emploi ne remplit pas les conditions pour être promu, l'emploi est mis en compétition interne.

Article 17 - Égalité des chances

1. A égalité de mérites entre une femme et un homme, candidats à une procédure de recrutement extérieur ou de compétition interne, préférence est donnée au candidat du sexe sous-représenté dans le grade de la catégorie dont relève l'emploi vacant.

2. Il y a sous-représentation d'un sexe par rapport à l'autre lorsque la représentation de celui-ci dans le grade de la catégorie dont relève l'emploi vacant est inférieure à 40%.

3. La mesure correctrice ci-dessus énoncée ne constitue pas une discrimination contraire aux articles 3 et 13 du Statut du Personnel.

Article 18 - Avancement d'échelon et promotion au sein des groupes de grades

1. Les agents entrés en fonction depuis au moins douze mois peuvent, quelle que soit la date de leur recrutement, bénéficier d'avancements d'échelon au mérite. Le Gouverneur prend sa décision sur la base de l'appréciation annuelle des performances.

2. Sous réserve des dispositions de l'article 20, les agents affectés sur des postes relevant d'un groupe de grades peuvent bénéficier d'une promotion au sein de ce groupe au plus tôt lors de leur nomination définitive. Les agents affectés sur des fonctions peuvent bénéficier d'une promotion au sein de ce groupe au plus tôt deux ans après leur nomination définitive. Le Gouverneur prend sa décision sur la base de l'appréciation annuelle des performances¹².

3. Les avancements et promotions visés au présent article ne sont prononcés que dans la mesure où les crédits affectés aux dépenses du personnel le permettent.

Article 19 - Accès des agents aux emplois de catégorie supérieure

1. Sous réserve des dispositions de l'article 6, alinéa 2, tout agent peut se porter candidat à un emploi de catégorie A ouvert à la compétition dans le cadre du recrutement extérieur. En cas de succès, les agents sont soumis aux dispositions des articles 11, 12 et 13 ainsi que, selon le cas, aux dispositions de l'article 15, paragraphes 1, 2 et 3, ou aux dispositions de l'article 16, paragraphes 2, 3 et 4. Lorsque les services de l'agent n'ont pas donné satisfaction durant la période probatoire, il est réintégré dans la position administrative antérieure.

2. Lorsqu'un poste vacant ou une fonction vacante sont ouverts à la compétition interne réservée aux agents relevant d'une autre catégorie, l'avis de vacance d'emploi précise les conditions d'ancienneté et de grade qui permettent de participer à cette compétition, étant précisé que l'ancienneté exigible ne peut être inférieure à quatre ans. L'article 10 du présent règlement ainsi que les 2^{ème} et 3^{ème} phrases de l'alinéa précédent du présent article sont applicables.

3. Les agents de grade C3 et plus peuvent prendre part aux procédures de compétition interne destinées à pourvoir des postes ou des fonctions de la catégorie B, même s'ils ne possèdent pas les qualifications requises par l'article 3, paragraphes 3 et 4.

¹² Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe II

Article 20 - Nominations de début de carrière et passage entre catégories de postes et de fonctions

a. Conditions de nomination aux grades A1, A2 et A3

- 1.** Un agent peut être promu du grade A1 au grade A2 et du grade A2 au grade A3 sans changer de poste ou de fonction.
- 2.** Le grade d'entrée de ce groupe de grades est A1. Toutefois, sont nommés au grade A2 les candidats extérieurs possédant une expérience professionnelle de quatre années dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie A. Les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats possédant une expérience professionnelle plus étendue seront fixées par arrêté du Gouverneur.
- 3.** Un agent de grade A1 est promu au grade A2 après avoir accompli avec succès sa période probatoire.
- 4.** Lorsqu'il a pleinement satisfait aux exigences de son poste ou de sa fonction durant les trois années précédentes, un agent peut être promu au grade A3 après quatre années de service dans le grade A2 sur proposition du chef de son entité administrative principale et du Directeur chargé des ressources humaines.

b. Conditions de nomination aux grades B1 et B2

- 5.** Un agent peut être promu du grade B1 au grade B2 sans changer de poste ou de fonction.
- 6.** Le grade d'entrée de ce groupe de grades est B1. Toutefois, sont nommés au grade B2 les candidats extérieurs possédant une expérience professionnelle de quatre années dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie B. Les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats possédant une expérience professionnelle plus étendue seront fixées par arrêté du Gouverneur.
- 7.** Les agents de grade B1 sont promus au grade B2 après avoir accompli avec succès leur période probatoire.

c. Conditions de nomination aux grades C1 et C2

- 8.** Un agent peut être promu du grade C1 au grade C2 sans changer de poste ou de fonction.
- 9.** Le grade d'entrée de ce groupe de grades est C1. Toutefois, sont nommés au grade C2 les candidats extérieurs possédant une expérience professionnelle de quatre années dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie C. Les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats possédant une expérience professionnelle plus étendue seront fixées par arrêté du Gouverneur.
- 10.** Les agents de grade C1 sont promus au grade C2 après avoir accompli avec succès leur période probatoire.

d. Conditions de nomination aux grades L1 et L2

- 11.** Un agent peut être promu du grade L1 au grade L2 sans changer de poste ou de fonction.
- 12.** Le grade d'entrée de ce groupe de grades est L1. Toutefois, sont nommés au grade L2 les candidats extérieurs possédant une expérience professionnelle de quatre années dans des tâches analogues à celles accomplies par les agents de catégorie L ou une expérience professionnelle de trois années ainsi qu'un diplôme d'étude doctorale. Les conditions d'octroi d'échelons supplémentaires aux candidats possédant une expérience professionnelle plus étendue seront fixées par arrêté du Gouverneur.

Statut du Personnel – Annexe II

13. Les agents de grade L1 sont promus au grade L2 après avoir accompli avec succès leur période probatoire.

Article 21 - Procédure de recrutement aux grades A7 et A6

1. Toute vacance d'emploi de grade A7 ou A6 fait l'objet d'une publication conforme à l'article 7, paragraphe 2, auprès des membres Conseil de direction et du Conseil d'administration et à l'intérieur de la Banque, à moins que, lorsque des circonstances particulières le justifient, le Conseil d'administration n'en décide autrement sur proposition du Gouverneur.

2. Le Gouverneur procède à la nomination après avoir fait connaître au Conseil d'administration ses intentions et les raisons de son choix.

3. La procédure prévue à l'alinéa 2 ci-dessus s'applique également aux permutations d'agents de même grade.

4. a) Candidats extérieurs

Le recrutement sur un emploi de grade A7 ou A6 fait l'objet d'un contrat initial de durée déterminée de trois ans, correspondant à une période probatoire à laquelle les dispositions des articles 11 à 15 ci-dessus sont applicables.

Si, avant la fin de la période probatoire, le Gouverneur décide de maintenir la nomination de l'agent, cette nomination sera prolongée pour une ou plusieurs périodes de durée variable comprise entre une et cinq années. À compter de la fin de la période probatoire, le Gouverneur peut à tout moment, après en avoir informé le Conseil d'administration, décider de maintenir la nomination de l'agent en fonction pour une durée indéterminée.

Si, avant la fin de la période probatoire, le Gouverneur décide de ne pas maintenir la nomination de l'agent, il met fin à son engagement en respectant un délai de préavis de trois mois ; le cas échéant, il y a lieu d'appliquer l'article 11 paragraphe 2.

Lorsque la période probatoire a été interrompue pour une raison indépendante de la volonté de l'agent, le Gouverneur peut prolonger cette période de la durée de l'interruption.

b) Candidats internes

La nomination à un grade A7 ou A6 est faite initialement pour une période d'essai de trois ans. Pendant cette période, l'agent ainsi nommé conserve son grade antérieur, mais touche un traitement mensuel de base qui correspond à la rémunération qui lui serait applicable s'il avait été promu au grade concerné (A7 ou A6).

Si le Gouverneur décide de confirmer l'agent dans son poste à la fin de la période d'essai, ce dernier sera promu rétroactivement et reconduit dans ses fonctions pour une durée de trois ans. À l'issue de la période de six ans, l'agent sera soit maintenu à son poste, soit affecté à un autre poste de même grade.

Si l'agent n'est pas confirmé dans son poste à la fin de la période d'essai, il est transféré sur un poste correspondant à son grade antérieur (A5 ou A6).

Si l'agent n'est pas maintenu à son poste ni affecté à un autre poste de même grade à la fin de la période de six ans, il est affecté à un emploi de grade inférieur, tout en conservant le grade qu'il a atteint. En ce dernier cas, toutefois, l'agent ne bénéficiera plus d'avancement d'échelon aussi longtemps que sa rémunération demeurera supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait conservé son grade antérieur.

Statut du Personnel – Annexe II

Article 22 - Mutation en surnombre

- 1.** Lorsqu'un agent doit être muté et qu'il n'y a aucun emploi vacant de grade correspondant au sien, le Gouverneur peut le muter à titre exceptionnel, et pour une durée limitée, sur un emploi de grade inférieur sans préjudice de ses droits et sous réserve des dispositions de l'article 5, alinéa 2, du présent Règlement.
- 2.** L'agent en surnombre sera muté sur un emploi de grade correspondant au sien et répondant à ses qualifications dès qu'une vacance se produira.
- 3.** Dans les cas des agents de grade A7 et A6, le Gouverneur peut procéder à une mutation en surnombre après avoir fait connaître au Conseil d'administration ses intentions et les raisons de sa décision.

Article 23 - Exercice de fonctions supérieures

- 1.** Un agent peut être appelé par le Gouverneur, à titre exceptionnel et dans l'intérêt du service, à assumer les responsabilités afférentes à un emploi de grade immédiatement supérieur au sien qui est vacant ou dont le titulaire est provisoirement empêché d'exercer ses fonctions.
- 2.** Dans un tel cas, l'agent percevra une indemnité de suppléance pendant la période concernée.

TITRE II - Garanties accordées aux agents en fin de contrat

Article 24

- 1.** Le Gouverneur peut mettre fin à l'engagement d'un agent dans les cas prévus par ledit engagement ou, à un moment quelconque, dans les cas prévus à l'article 23, alinéa 3, b. du Statut du Personnel et de l'article 2 de l'Annexe VI au Statut du Personnel.
- 2.** La résiliation d'un contrat pour motif disciplinaire ne peut être prononcée qu'à l'issue de la procédure prévue par le Règlement sur la procédure disciplinaire (Annexe X au Statut du Personnel).
- 3.** En cas de suppression d'emploi, le Directeur chargé des ressources humaines examine avec les directeurs concernés les possibilités de réaffectation du ou des agents en cause sur des emplois vacants, avec modification éventuelle de leur classement dans les conditions prévues aux articles 22 et 23 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel).
- 4.** En dehors du cas de révocation pour motif disciplinaire, l'agent concerné bénéficie du préavis prévu par le Statut du Personnel ou ses Règlements d'application.

Article 25

- 1.** Au cas où les services d'un agent cessent de donner satisfaction, au sens de l'article 23, alinéa 3.b.iii. du Statut du Personnel et compte tenu des fonctions qu'il exerce, son supérieur hiérarchique l'en informe par écrit.
L'agent est invité à remédier aux insuffisances constatées pendant la période de mise à l'épreuve prévue à l'article 23, alinéa 3.b.iii., deuxième paragraphe du Statut du Personnel.
- 2.** Si, à l'issue de la période de mise à l'épreuve mentionnée à l'article 23, alinéa 3.b.iii., paragraphe deuxième du Statut du Personnel, les insuffisances constatées subsistent, le directeur dont relève l'agent, après consultation du Directeur chargé des ressources humaines, informe l'intéressé qu'il est conduit à proposer la résiliation de son contrat. Le licenciement est proposé au Gouverneur, soit par le directeur dont relève l'agent, soit par le Directeur chargé des ressources humaines.
L'agent en est aussitôt informé par lettre motivée.

Statut du Personnel – Annexe II

Article 26

1. Dans les deux semaines suivant la réception de la lettre mentionnée à l'article 25, alinéa 2, deuxième paragraphe ci-dessus, l'agent peut saisir un Comité paritaire.

2. Le Comité paritaire est composé d'un président, personnalité extérieure à la Banque désignée par le Gouverneur, après consultation du Comité du Personnel, pour une période de trois ans renouvelable, d'un agent de grade A5 au minimum autre que celui dont relève l'agent, désigné par le Gouverneur, et d'un agent d'un grade égal à celui de l'agent concerné, désigné par le Comité du personnel. Le Directeur chargé des ressources humaines ne peut en être membre.

Article 27

La saisine du Comité paritaire comporte un exposé concis des objections formulées par l'agent à l'encontre de la proposition de licenciement qui lui a été notifiée.

L'agent peut, à sa demande ou à celle du Comité paritaire, être entendu par le Comité et se faire accompagner par un collègue de son choix.

Des témoins peuvent être entendus, soit à la demande de l'agent, soit à l'initiative du Comité paritaire.

Le Directeur chargé des ressources humaines doit être entendu par le Comité paritaire.

Article 28

Les délibérations du Comité paritaire sont secrètes.

La recommandation du Comité doit être communiquée par écrit, dans les quatre semaines au plus à compter de sa saisine, au Gouverneur, à l'agent concerné, au directeur dont relève l'agent et au Directeur chargé des ressources humaines.

Dans les deux semaines au plus après la notification de la recommandation du Comité, le Gouverneur décide. Sa décision est aussitôt notifiée à l'agent concerné.

Statut du Personnel – Annexe III

ANNEXE III : Règlement sur le Tableau des postes ¹

Article 1 - Définition du Tableau des postes

1. Le Tableau des postes fixe le nombre total des postes, le grade correspondant à chacun d'eux et leur répartition par directions générales, directions et divisions figurant à l'organigramme de la Banque. Il est approuvé annuellement par le Conseil d'administration lors du vote du budget, sous forme d'organigramme budgétaire.

2. Sous réserve des dispositions du présent règlement, les décisions en matière de personnel doivent être strictement conformes au Tableau des postes.

Article 2 - Transfert de postes à titre permanent d'un service à l'autre, reclassement et/ou suppression des postes

1. Le transfert de poste à titre permanent en cours d'exercice budgétaire entraîne une modification du Tableau des postes sans accroissement du nombre total des postes ni de celui des postes de chaque grade.

2. Le transfert à titre permanent d'un poste de grade A7 ou A6, dans un service autre que celui où il est prévu par le Tableau des postes, ne peut être effectué qu'avec l'accord préalable du Conseil d'administration, donné sur la base d'un rapport motivé du Gouverneur.

3. Le Gouverneur a le pouvoir de transférer à titre permanent un poste d'un service à un autre un poste de grade A1, A2, A3, A4, A5 ou de catégorie L, dans la limite des crédits budgétaires alloués aux dépenses de personnel. Le poste transféré figurera avec sa nouvelle affectation dans le projet de Tableau des postes établi à l'occasion du prochain budget.

4. Le Gouverneur a le pouvoir de transférer à titre permanent d'un service à un autre un poste de catégorie B ou C. Le poste ainsi transféré figurera avec sa nouvelle affectation dans le projet de Tableau des postes établi à l'occasion du prochain budget.

5. Le Gouverneur peut modifier le classement et /ou supprimer des postes jusqu'au grade A5 inclus, dans la limite des crédits budgétaires alloués aux dépenses de personnel. Le Gouverneur doit notifier au Conseil d'administration les modifications au classement et /ou la suppression des postes et, le cas échéant, leurs nouvelles affectations dans le Tableau des postes, établi à l'occasion du budget suivant.

Article 3 - Agents mis temporairement à la disposition d'un autre service

1. S'il est nécessaire de renforcer temporairement un service, un agent peut, pour une période déterminée, être mis à la disposition d'un service autre que celui dont relève le poste dont il est titulaire. Cela n'entraîne pas de modification du Tableau des postes.

2. Dans le cas d'agents de grade A7 ou, A6, la mise à disposition est subordonnée à l'accord préalable du Conseil d'administration, qui en fixe la durée.

3. Pour les agents des autres grades, la décision est prise par le Gouverneur.

4. La liste des agents se trouvant temporairement à la disposition d'un autre service au moment de la présentation du projet de budget est annexée audit projet ; cette liste indiquera en regard du nom de chaque agent la durée de la mesure prise. Si cette mesure doit se prolonger au-delà de l'année en cours, les raisons qui justifient son maintien seront indiquées.

5. À l'expiration du délai fixé, l'agent reprend les fonctions correspondant au poste dont il est titulaire.

¹ Tel qu'amendé par la Résolution 1506 (2007) du Conseil d'administration du 13 novembre 2007 (articles 1 et 2).

Statut du Personnel – Annexe III

Article 4 - Dérogations

1. Toute autre mesure entraînant une dérogation au Tableau des postes ne peut être prise sans l'accord préalable du Conseil d'administration.

2. Le maintien d'un agent sur un poste de grade devenu inférieur au leur par suite du déclassé de ce poste ainsi que la mutation d'un agent sur un poste de grade inférieur au leur constituent des dérogations au Statut du Personnel et au Tableau des postes, et entraînent des surnombres de grades, cas pour lesquels il est fait application de l'article 22 du Règlement sur les nominations.

3. Une nomination à titre personnel d'un agent à un grade plus élevé que celui attaché à l'emploi dont il est titulaire constitue également une dérogation au Statut du Personnel et au Tableau des postes. Cette mesure n'est admissible qu'à titre tout à fait exceptionnel. Elle doit en tout état de cause présenter un caractère transitoire.

Statut du Personnel – Annexe IV

ANNEXE IV : Règlement sur les traitements et indemnités des agents

Article 1 - Champ d'application

Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 41 du Statut du Personnel, a pour objet de fixer les traitements, allocations et indemnités des agents ainsi que les modalités d'octroi et de paiement.

Article 2 - Traitement de base

Les traitements de base des agents sont fixés d'après les barèmes ci-annexés¹. Le traitement de base des agents établis dans un pays pour lequel ces barèmes n'existent pas est fixé, jusqu'à ce que de tels barèmes soient établis, par arrêté du Secrétaire Général. Dans cet arrêté, le Secrétaire Général doit tenir dûment compte du traitement de base applicable en Belgique et appliquer un coefficient approprié reflétant le coût et les conditions de la vie dans le pays concerné. L'établissement de barèmes pour un pays donné invalide l'arrêté en ce qui concerne ce pays².

Article 3 - Avancement dans les échelons³

1. Tout agent nommé à titre définitif bénéficie des avancements dans les échelons prévus aux barèmes.
2. Ces avancements se font de façon continue d'un échelon à l'échelon suivant ; ils commencent à s'effectuer le premier jour du premier trimestre⁴ après une période de vingt-quatre mois, dans les cas prévus au paragraphe 3, et de trente-six mois dans les cas prévus au paragraphe 4, après la nomination définitive dans l'emploi ou à la suite d'une promotion.
3. Pour les agents de catégorie A, l'avancement aux échelons 2 à 5 (grades A7 et A6) et 2 à 7 (grades A5, A4, A3 et A2) s'effectue après vingt-quatre mois de service dans l'échelon immédiatement inférieur et l'avancement aux échelons 6 (grade A7), 6 à 8 (grade A6) et 8 à 11 (grades A5, A4, A3 et A2) après quarante-huit mois de service dans l'échelon immédiatement inférieur.
4. Pour les agents de catégorie L, l'avancement d'échelon s'effectue après trente-six mois de présence dans l'échelon immédiatement inférieur.
5. Pour les agents des catégories B et C, l'avancement aux échelons numérotés 2 à 8 s'effectue après vingt-quatre mois de présence dans l'échelon immédiatement inférieur et aux échelons 9 à 11 après quarante-huit mois.

Article 3 bis - Avancement dans les échelons pour les agents recrutés le ou après le 1^{er} février 2005 ou ayant opté pour l'avancement au mérite⁵

1. Le Gouverneur, sur la base de l'appréciation des performances d'un agent présent depuis au moins douze mois dans un même échelon, peut décider d'octroyer à l'agent un avancement dans les échelons prévus au barème.
2. Quels que soient la catégorie, le grade et l'échelon de l'agent, un avancement porte sur un maximum de deux échelons par an. En cas de performances exceptionnelles, un échelon supplémentaire peut également être attribué.
3. Tout agent recruté avant le 1^{er} février 2005 peut également opter pour le régime d'avancement au mérite défini par le présent article. Un agent ayant exercé cette option ne peut revenir sur sa décision.

¹ Les barèmes cités ne figurent pas dans cette édition du Statut du Personnel.

² Introduit par la Résolution [CM/Res\(2010\)7](#) du 7 juillet 2010.

³ Tel que modifié par la Résolution CM/Res(2010)8 du 7 juillet 2010

⁴ 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet ou 1^{er} octobre.

⁵ Disposition introduite par la Résolution 1488 (2005) du Conseil d'administration du 27 janvier 2005.

Statut du Personnel – Annexe IV

Article 4 - Allocation de foyer

1. L'allocation de foyer est fixée à 6% du traitement de base annuel. Le montant de cette allocation ne peut toutefois être inférieur à 6% du traitement de base correspondant au grade B3/1^{er} échelon.

2. Ont droit à l'allocation de foyer :

i. les agents mariés;

ii. les agents veufs, divorcés, séparés légalement ou célibataires, ayant un ou plusieurs enfants à charge au sens de l'Article 5 ou, le cas échéant, de l'Article 12;

iii. l'agent qui ne remplit pas les conditions prévues sous i et ii ci-dessus, mais qui a une ou plusieurs personnes à charge au sens de l'Article 5, alinéa 2.

3. Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'agent marié qui n'a pas d'enfants ni d'autres personnes à charge au sens de l'Article 5 ou de l'Article 12 du présent Règlement, ne perçoit pas l'allocation prévue à l'alinéa 1, si les revenus de son conjoint provenant d'une activité professionnelle lucrative sont égaux ou supérieurs au traitement de base afférent au grade B3/1^{er} échelon augmenté de la valeur de l'allocation.

4. Si les revenus du conjoint se situent entre le plafond mentionné à l'alinéa 3 et le traitement de base correspondant au grade B3/1^{er} échelon, il est versé une allocation réduite égale à la différence entre le plafond et le montant des revenus.

5. Lorsqu'en vertu des dispositions ci-dessus, deux conjoints employés au service de la Banque ou respectivement de la Banque et d'une autre Organisation coordonnée ont droit tous deux à l'allocation de foyer, celle-ci n'est versée qu'au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé.

6. Le versement de l'allocation de foyer sera effectué déduction faite des allocations de même nature auxquelles l'agent ou son conjoint peut prétendre d'une autre source.

Article 5 - Allocation pour enfant ou autres personnes à charge

1. i. Une allocation mensuelle pour enfant à charge est versée, selon le barème ⁶ ci-annexé, au titre de chaque enfant à charge de moins de 18 ans.

ii. Par enfant à charge, il faut entendre l'enfant légitime, naturel adopté ou recueilli dont le ménage de l'agent ou bien l'agent seul assure principalement et continuellement l'entretien. Par enfant recueilli, il faut entendre :

a. l'enfant pour lequel une procédure d'adoption est engagée;

b. l'enfant orphelin recueilli par l'agent.

iii. Le service de l'allocation pourra être maintenu jusqu'à 26 ans si l'enfant à charge reçoit, à temps complet, une formation scolaire, universitaire ou professionnelle n'impliquant pas la perception d'un véritable salaire.

iv. Le service de l'allocation pourra être également maintenu sans limite d'âge si l'enfant à charge est, en raison d'une incapacité permanente attestée par un médecin agréé par le Gouverneur, dans l'impossibilité de subvenir à ses besoins.

v. Si l'agent ou son conjoint perçoit, dans le cadre de sa législation ou réglementation nationale, une allocation ayant le même objet que celle prévue au présent article, son montant est déduit de l'allocation payée par la Banque.

⁶ Les barèmes cités ne figurent pas dans cette édition du Statut du Personnel.

Statut du Personnel – Annexe IV

vi. Dans le cas de deux agents travaillant à la Banque ou respectivement à la Banque et dans une autre Organisation coordonnée, l'allocation pour enfant à charge est versée à celui des deux agents qui perçoit l'allocation de foyer.

2. Une allocation de même montant que l'allocation pour enfant à charge pourra être accordée par décision motivée du Gouverneur aux agents assurant principalement et continuellement l'entretien d'ascendants ou d'ascendants de leur conjoint et, pour autant qu'il existe une obligation légale à leur égard, d'autres parents ou alliés.

Article 6 - Indemnité d'expatriation et de résidence

1. i. Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement, n'ont pas la nationalité de l'État hôte et ne résidaient pas sur le territoire de cet État depuis trois ans au moins de façon ininterrompue, 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.

ii. Cette indemnité est également allouée aux agents des mêmes catégories qui, ayant la nationalité de l'État hôte, résidaient lors de leur engagement sur le territoire d'un autre État depuis dix ans au moins de façon ininterrompue, 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. Dans le cas où un agent bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation reçoit une affectation nouvelle dans un pays dont il a la nationalité, il cesse de percevoir l'indemnité d'expatriation.

iv. Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent est ressortissant est situé à l'intérieur d'un rayon de 50 km de son lieu d'affectation, ledit agent n'a pas droit à l'indemnité d'expatriation sauf s'il prouve qu'il a établi sa résidence effective et habituelle dans le pays de son affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du Gouverneur, dans un autre pays dont il n'est pas ressortissant, compte tenu de la situation de sa famille.

2. L'indemnité d'expatriation comprend :

i. Pour tous les agents des trois catégories susvisées, une partie proportionnelle au traitement de base égale à 20% pour les agents percevant l'allocation de foyer, et à 16% pour les agents ne bénéficiant pas de cette allocation;

ii. Une indemnité mensuelle fixe versée selon le barème ci-annexé, au titre de chaque enfant à charge au sens de l'Article 5 ci-dessus. ⁷

En aucun cas, le montant cumulé de la partie proportionnelle et de la partie fixe mentionnées respectivement aux alinéas i et ii ci-dessus ne peut être inférieur à celui perçu par un agent de grade B3, échelon 1.

3. Deux agents mariés, tous deux non résidents, employés dans un même pays par la Banque ou respectivement par la Banque et par une autre Organisation coordonnée, bénéficient chacun d'une indemnité d'expatriation. Toutefois, dans ce cas, le taux de l'indemnité est fixé à 16% qu'ils perçoivent ou non l'allocation de foyer.

4. Les agents des catégories précitées qui ne peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité d'expatriation en vertu des dispositions de l'alinéa 1 et qui, lors de leur engagement, résidaient dans un lieu situé à plus de 300 km du lieu où ils sont appelés à exercer leurs fonctions perçoivent une indemnité de résidence égale :

i. pour les agents bénéficiant de l'allocation de foyer, à 35% de l'indemnité d'expatriation allouée dans les mêmes conditions de famille;

ii. pour les autres agents, à 15% de cette même indemnité.

⁷ Tel qu'amendé par la Résolution (98) 5 du 17 mars 1998.

Statut du Personnel – Annexe IV

Article 6bis - Indemnité d'expatriation et de résidence pour les agents recrutés le ou après le 1^{er} janvier 1996 ⁸

1. i. Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement, n'ont pas la nationalité de l'État hôte et ne résidaient pas sur le territoire de cet État depuis un an au moins de façon ininterrompue, 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. Dans le cas où un agent qui était bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entrerait en fonctions dans un pays dont il a la nationalité, il cesserait de percevoir l'indemnité d'expatriation.

ii. Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent est ressortissant est situé à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ledit agent n'a pas droit à l'indemnité d'expatriation sauf s'il prouve qu'il a établi sa résidence effective et habituelle dans le pays de son affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du Gouverneur, dans un autre pays dont il n'est pas ressortissant, compte tenu de la situation de sa famille.

2. L'indemnité d'expatriation comprend :

i. pour tous les agents des trois catégories susvisées une partie proportionnelle au traitement de base, calculée comme indiqué aux alinéas 3 et 4 du présent article;

ii. une indemnité mensuelle fixe versée selon le barème ci-annexé, au titre de chaque enfant à charge au sens de l'article 5 ci-dessus.

Le montant mentionné au sous-alinéa i. ci-dessus ne peut être inférieur à celui perçu par les agents de grade B3, échelon 1.

3. i. Le taux de l'indemnité pendant les dix premières années de service est fixé à :

- 18% du traitement de base pour les agents percevant l'allocation de foyer;
- 14% du traitement de base pour les agents ne bénéficiant pas de cette allocation.

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 des agents résultant d'un avancement d'échelon, et elle est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le traitement de base.

ii. Les onzième, douzième et treizième années, l'indemnité au taux de 18% est réduite d'un point de pourcentage chaque année pour s'établir à 15%, et l'indemnité au taux de 14% est réduite d'un point de pourcentage chaque année pour s'établir à 11%. Durant cette période et par la suite, l'indemnité est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le traitement de base.

iii. En cas de passage d'une Organisation Coordonnée à la Banque ou de passage d'une autre organisation internationale ou de l'administration ou des forces armées du pays d'origine à la Banque sans changer de pays, la durée de service effectuée précédemment dans le pays hôte est prise en compte pour l'application des sous-alinéas i et ii du présent article.

4. i. Deux agents mariés, tous deux non résidents, employés dans un même pays par la Banque, ou respectivement par la Banque et par une autre Organisation Coordonnée, bénéficient chacun d'une indemnité d'expatriation. Toutefois, dans ce cas, le taux de l'indemnité est fixé à 14%, qu'ils perçoivent ou non l'allocation de foyer, ou est fixé pour chacun des conjoints au taux réduit correspondant à leur nombre d'années de service respectif.

ii. Les agents qui travaillent déjà au service de la Banque ou d'une autre Organisation Coordonnée le 1^{er} janvier 1996 et perçoivent l'indemnité d'expatriation en vigueur à cette date se voient appliquer, en cas de mariage, les mêmes règles que celles applicables aux autres agents en fonction.

⁸ Introduit par la Résolution (96)3 du 8 février 1996.

Statut du Personnel – Annexe IV

5. Les agents des catégories précitées recrutés avant le 1^{er} janvier 1998⁹ qui ne peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité d'expatriation en vertu des dispositions de l'alinéa 1^{er} et qui, lors de leur engagement, résidaient dans un lieu situé à plus de 300 kilomètres du lieu où ils sont appelés à exercer leurs fonctions perçoivent une indemnité de résidence égale :

i. pour les agents bénéficiant de l'allocation de foyer, à 35% de l'indemnité d'expatriation allouée dans les mêmes conditions de famille;

ii. pour les autres agents, à 15% de cette même indemnité.

2. Cette résolution entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1996 mais ne s'appliquera pas aux agents ayant pris leurs fonctions, en vertu d'un contrat déjà conclu, entre le 1^{er} janvier 1996 et la date d'adoption de la présente résolution.

Article 6 ter – Indemnité d'expatriation pour le personnel recruté à compter du 1^{er} janvier 2012

1.i. Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement par l'Organisation :

a. n'ont pas la nationalité de l'État hôte ; et

b. 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 ; et

c. font l'objet d'un recrutement international en dehors des organisations coordonnées ou en dehors du pays d'affectation ; et

d. sont recrutés en dehors d'un rayon domicile-travail du lieu d'affectation.

Le rayon domicile-travail est défini sous la forme d'un rayon de 100 kilomètres autour du lieu d'affectation.

ii. Dans le cas où un/e agent/e bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entrerait en fonctions dans un lieu d'affectation où il/elle ne remplit pas les quatre conditions énumérées ci-dessus, il/elle cesserait de percevoir l'indemnité d'expatriation.

iii. Dans le cas où un/e agent/e non bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entrerait en fonctions dans un lieu d'affectation où il/elle remplit les quatre conditions énumérées ci-dessus, il/elle commencerait à percevoir l'indemnité d'expatriation.

iv. Les dispositions des alinéas c) et d) du sous-paragraphe i, paragraphe 1 ne s'appliquent pas dans le cas où un/e agent/e qui est employé/e par une organisation coordonnée et bénéficie de l'indemnité d'expatriation entrerait en fonctions dans une autre organisation coordonnée située dans le même pays, ou dans le cas où un/e agent/e en poste dans une autre organisation internationale ou au service de l'administration ou des forces armées de son pays d'origine entrerait en fonctions dans une organisation coordonnée sans changer de pays d'affectation.

2.i. Le taux de l'indemnité pendant les cinq premières années de service est fixé à 10% du traitement de base. 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/e 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, l'indemnité est réduite de deux points de pourcentage chaque année jusqu'à 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.

⁹ Tel que modifié par la Résolution (98)5 du 17 mars 1998.

Statut du Personnel – Annexe IV

iii. En cas de passage d'une organisation coordonnée à une autre ou de passage d'une autre organisation internationale ou de l'administration ou des forces armées du pays d'origine à une organisation coordonnée sans changement de pays d'affectation, la durée de service effectuée précédemment dans le pays hôte sera prise en compte au titre de l'application du paragraphe 2, sous-paragraphes i et ii ci-dessus.

iv. En cas de transfert d'un/e agent/e, que ce soit au sein d'une organisation ou entre organisations coordonnées, vers un nouveau pays d'affectation où ledit agent ou ladite agente remplit les conditions ouvrant droit à l'indemnité d'expatriation, le taux de l'indemnité et la durée de versement sont réinitialisés puis le taux diminue, conformément aux dispositions du paragraphe 2, sous-paragraphes i et ii ci-dessus.

3. Deux agents mariés, tous deux non résidents, employés dans un même pays par une même organisation coordonnée ou par deux organisations coordonnées différentes, bénéficient chacun d'une indemnité d'expatriation. Toutefois, dans ce cas, le taux de l'indemnité est fixé à 10 % ou, pour chacun des conjoints, au taux réduit correspondant à leur nombre d'années de service respectif.

4.i. Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent/e est ressortissant/e est situé à l'intérieur d'un rayon de 100 kilomètres de son lieu d'affectation, ledit agent ou ladite agente n'a droit ni à l'indemnité d'expatriation, ni à l'indemnité d'éducation ni au congé dans les foyers qui y sont liés, sauf s'il ou si elle prouve qu'il/elle a établi sa résidence effective et habituelle dans son pays d'affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du Secrétaire Général, dans un autre pays dont il/elle n'est pas ressortissant/e, compte tenu de la situation de sa famille.

ii. Les agents qui perçoivent l'indemnité d'expatriation doivent informer l'Organisation de tout changement de leur lieu de résidence.

iii. Dans certains cas particuliers et pour des raisons bien fondées, le Secrétaire Général est habilité à accorder des dérogations à la règle énoncée au paragraphe 4, sous-paragraphe i ci-dessus.

5. La cessation, à terme, du versement de l'indemnité d'expatriation ne fait pas perdre à l'agent/e son droit à l'indemnité d'éducation, à l'allocation pour enfant expatrié et au congé dans les foyers. »

Article 7 - Indemnité d'éducation ¹⁰

1. Les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation ayant des enfants à charge, au sens du Statut du Personnel, qui fréquentent un établissement d'enseignement d'une manière régulière et à plein temps, peuvent demander le remboursement des frais d'éducation dans les conditions suivantes :

a. en ce qui concerne les enfants en scolarité obligatoire, jusqu'à l'achèvement du niveau d'enseignement secondaire;

b. en ce qui concerne les enfants qui suivent un enseignement de niveau post-secondaire, pour des études effectuées dans le pays dont l'agent ou bien l'autre parent de l'enfant est ressortissant, ou dans le pays d'affectation. Sur demande dûment justifiée par l'agent, pour permettre la poursuite d'un cycle d'éducation ou si les frais d'éducation sont moins élevés dans un pays tiers, Gouverneur peut accorder une dérogation à cette règle.

2. À titre exceptionnel, les agents qui ne remplissent pas les conditions prévues au paragraphe 1 ci-dessus peuvent demander le paiement de l'indemnité d'éducation en cas de transfert, ou de recrutement d'une autre organisation internationale où ils avaient droit à l'indemnité d'éducation, pour un enfant à charge qui doit, pour des raisons pédagogiques impérieuses, poursuivre un

¹⁰ Tel que modifié par la Résolution CM/Res(2007)9 du 16 mai 2007 et la Résolution CM/Res(2011)4 du 16 février 2011.

Statut du Personnel – Annexe IV

cycle d'études entamé avant la date du transfert ou du recrutement, qui ne relève pas de l'enseignement de niveau postsecondaire et n'existe pas dans le système national d'enseignement du pays. Le droit à l'indemnité d'éducation résultant de l'application de ce paragraphe, ne peut aller au-delà de la durée du cycle d'enseignement.¹¹

3. Le droit à l'indemnité d'éducation prend effet le premier jour du mois au cours duquel l'enfant commence à fréquenter un établissement scolaire et ne s'applique qu'aux enfants qui ont atteint l'âge de scolarisation obligatoire du système national dont relève l'établissement concerné. Il expire lorsque l'enfant termine ses études à plein temps et, au plus tard, à la fin du mois au cours duquel l'indemnité pour enfant à charge cesse d'être attribuée.

4. La production de notes, factures acquittées ou reçus est exigée pour le remboursement des frais d'éducation visés au paragraphe 5 a. à e. et g. ci-dessous. Les dépenses mentionnées à l'alinéa f. du paragraphe 5 sont incluses dans le versement d'une somme forfaitaire, telle qu'elle est définie au paragraphe 7.

5. Les postes de dépenses suivants sont pris en compte pour le remboursement des frais d'éducation :

a. les droits d'inscription dans les établissements scolaires ou universitaires;

b. les sommes versées aux établissements d'enseignement au titre des frais normaux de scolarité et d'éducation;

Les dépenses afférentes à des activités ou des cours spéciaux (équipements compris) qui ne font pas normalement partie de l'enseignement de base dispensé à l'enfant ne sont pas prises en compte.

c. les droits d'examen;

d. les honoraires versés pour les leçons particulières à condition que :

- l'enseignement dispensé porte sur des matières qui ne figurent pas dans le programme de l'enfant mais qui font partie du programme d'enseignement officiel du pays dont l'agent intéressé est ressortissante; ou que
- les leçons données soient nécessaires pour permettre à l'enfant de s'adapter au programme d'enseignement de l'établissement qu'il fréquente ou lui permettre de se familiariser avec la langue pratiquée dans la région qu'il habite si l'enseignement qu'il suit est donné dans une autre langue;

Dans tous ces cas, les honoraires versés peuvent être pris en compte pendant la période d'adaptation qui ne peut excéder deux ans;

e. les frais de déplacement quotidien entre le foyer familial et l'établissement d'enseignement, dans les transports en commun ou les autocars scolaires. Des tarifs réduits devraient être utilisés si possible. Lorsque le moyen de transport est une voiture particulière ou que des transports publics ou autocars scolaires ne peuvent être utilisés, il sera pris en compte un montant égal à 10% du montant de l'indemnité annuelle pour enfant à charge;

f. lorsque l'enfant n'habite pas au domicile de l'agent concerné, les frais de logement et de nourriture;

g. les dépenses d'achat des livres imposés par le programme scolaire et d'uniformes scolaires obligatoires.

¹¹ Tel que modifié par la Résolution CM/Res(2011)4 du 16 février 2011.

Statut du Personnel – Annexe IV

6. Le remboursement des frais d'éducation visés au paragraphe 5 ci-dessus s'effectue selon les taux, plafonds et conditions ci-dessous, chaque cas faisant l'objet d'un examen individuel :

a. taux normal : 70% des frais d'éducation, dans la limite d'un plafond égal à deux fois et demie le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge;

b. taux applicable au pays de la nationalité (si différent du pays d'affectation) : 70% des frais d'éducation, dans la limite d'un plafond égal à trois fois le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge, si l'enfant poursuit ses études dans le pays dont l'agent ou l'autre parent de l'enfant est ressortissant;

c. taux majoré : 70% des frais d'éducation, dans la limite d'un plafond égal à quatre fois le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge, sous réserve que :

- i) les frais d'éducation tels qu'ils sont définis au paragraphe 5 a. et b. soient excessivement élevés;
- ii) les frais concernent l'enseignement jusqu'à l'achèvement du cycle secondaire;
- iii) ces frais soient encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses;

d. taux exceptionnel : jusqu'à 90% du montant total des frais d'éducation, dans la limite d'un plafond égal à six fois l'indemnité annuelle pour enfant à charge, sous réserve que :

- i) le Gouverneur juge que les frais d'éducation, tels qu'ils sont définis au paragraphe 5 a. et b., sont exceptionnels, inévitables et excessivement élevés;
- ii) ces frais concernent l'enseignement jusqu'à l'achèvement du cycle secondaire, ou constituent des frais définis au paragraphe 5 a. et b. dans le cas des études post-secondaires;
- iii) ces frais soient encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses.

7. Les frais de nourriture et de logement, au sens du paragraphe 5 f., sont considérés comme représentant une fois et demie l'indemnité annuelle pour enfant à charge calculés au prorata du nombre de mois considérés. Cette règle ne s'applique pas au remboursement des frais visés au paragraphe 6 d.¹²

8. Les enfants âgés de plus de 18 ans dont l'établissement d'enseignement est distant de plus de 300 km du lieu d'affectation ont droit au remboursement du prix d'un voyage aller-retour par an au lieu d'affectation ou au lieu admis pour le congé dans les foyers, à condition que le montant ne dépasse pas le coût d'un voyage aller-retour entre le lieu d'affectation et le lieu admis pour le congé dans les foyers. En outre, les enfants âgés de moins de 18 ans dont l'établissement d'enseignement est distant de plus de 300 km de leur domicile ont droit à un remboursement équivalent à 70% du coût de deux voyages aller-retour supplémentaires par an, à condition que le montant de chaque voyage ne dépasse pas le pourcentage équivalent du coût d'un voyage aller-retour entre le lieu d'affectation et le lieu admis pour le congé dans les foyers. Dans les deux cas susmentionnés, le voyage au titre du congé dans les foyers remplacera un voyage au titre de l'éducation dans l'année où le congé dans les foyers est pris.

9. Les frais d'éducation ne donnent lieu à remboursement que si les dépenses énumérées au paragraphe 5 dépassent le montant annuel de l'indemnité pour enfant expatrié. En cas de remboursement, un montant équivalent au montant annuel de l'indemnité pour enfant expatrié est déduit du montant versé au titre des frais d'éducation.

10. Les montants des indemnités provenant d'autres sources (bourses, subventions d'études, etc.) et de tout autre remboursement de frais scolaires par d'autres sources, perçus au titre de l'éducation de l'enfant à charge, doivent être déduits des dépenses liées à l'éducation visées au paragraphe 5 ci-dessus.

11. Au début de chaque année scolaire, l'agent qui demande le remboursement des frais d'éducation doit informer l'Administration, de façon aussi complète que possible, des dépenses qui seront encourues pour l'éducation de chaque enfant.

¹² Tel que modifié par la Résolution [CM/Res\(2011\)4](#) du 16 février 2011.

Statut du Personnel – Annexe IV

A la fin de l'année scolaire, l'agent doit fournir la preuve des dépenses remboursables encourues pendant l'année scolaire afin de permettre le calcul final du remboursement, conformément aux dispositions énoncées au paragraphe 4 ci-dessus.

12. L'agent doit informer l'administration de toute modification de sa situation qui affecterait son droit au remboursement des frais d'éducation ou le niveau du remboursement, et de toute indemnité (bourses, subventions d'études, etc.) et de tout autre remboursement des frais d'éducation provenant d'une autre source.

13. Le Gouverneur établira des instructions pour la mise en application des dispositions du présent article.

Article 8 - Indemnité d'installation

1. Une indemnité d'installation est allouée aux agents qui bénéficient de l'indemnité d'expatriation ou, à défaut, avaient au moment de leur recrutement leur résidence habituelle à plus de 100 km du lieu où ils sont appelés à exercer leurs fonctions. Cette indemnité est également allouée en cas de changement de résidence permanente motivé par une mutation d'un lieu de travail à un autre distant de plus 100 km.

2. Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du traitement annuel de base, conformément au barème ci-dessous :

- agents bénéficiant de l'allocation de foyer et ayant au moins deux enfants à charge un sixième
- agents mariés sans enfant à charge ou agents bénéficiant de l'allocation de foyer n'ayant qu'un enfant à charge un huitième
- autres agents un douzième

3. L'indemnité est payable à l'entrée en fonction de l'agent. Toutefois, s'il s'agit d'un agent marié, l'indemnité n'est allouée en totalité que lorsqu'il s'est établi avec sa famille au lieu de ses fonctions. Si sa famille ne le rejoint pas, l'indemnité est limitée aux taux applicables aux autres agents.

4. En cas de résiliation du contrat pendant la période probatoire ou en cas de démission donnée avant la fin de la deuxième année de service, l'agent doit rembourser à la Banque une somme calculée au prorata du temps restant à courir pour atteindre le délai de deux ans.

Article 9 - Indemnité de langue ¹³

Supprimé.

Article 10 - Indemnité pour heures supplémentaires

Dans les conditions fixées à l'Annexe VIII au Statut du Personnel, les agents des grades B3, B2, B1 et de la Catégorie C pourront percevoir une indemnité pour heures supplémentaires lorsque les possibilités du service n'auront pas permis l'octroi d'un congé compensatoire.

Article 11 - Indemnité de logement ¹⁴

Supprimé.

¹³ Supprimé par la Résolution CM/Res(2011)4 du 16 février 2011.

¹⁴ Supprimé par la Résolution CM/Res(2011)4 du 16 février 2011.

Statut du Personnel – Annexe IV

Article 12 - Indemnité pour enfant handicapé et remboursement des dépenses d'éducation ou de formation liées au handicap ¹⁵

- 1.** Tout agent ayant un enfant à charge atteint d'un handicap attesté médicalement et nécessitant soit des soins spécialisés, soit une surveillance spéciale, soit une éducation ou une formation spécialisée qui ne sont pas dispensées gratuitement, peut prétendre au bénéfice des présentes dispositions, quel que soit l'âge de cet enfant.
- 2.** Le droit à l'indemnité et au remboursement des dépenses prévues par le présent Règlement est ouvert par décision du Gouverneur, prise après appréciation de la nature et du degré du handicap.
- 3.** Le Gouverneur recueille l'avis d'une commission qu'il constitue à cet effet et qui comprend au moins un médecin indépendant.
- 4.** Cette décision fixe la durée durant laquelle le droit est reconnu, sauf révision.
- 5.** L'atteinte grave et chronique des capacités physiques ou mentales constitue le critère d'appréciation pour l'ouverture du droit aux dispositions du présent Règlement.
- 6.** Ainsi, peuvent être considérés comme handicapés les enfants présentant :
 - une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique, quelles qu'en soient les étiologies, telles que les encéphalopathies, myélopathies ou paralysies de type périphérique;
 - une atteinte grave de l'appareil locomoteur;
 - une atteinte grave d'un ou de plusieurs appareils sensoriels;
 - une maladie mentale chronique et invalidante.
- 7.** La liste ci-dessus n'est pas limitative. Elle est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme une base absolue d'évaluation du degré du handicap.
- 8.** Seules les dépenses supportées en vue de fournir à l'enfant handicapé un programme d'éducation ou de formation conçu pour répondre à ses besoins afin d'obtenir le meilleur niveau possible de capacité fonctionnelle, et qui ne sont pas du type de celles prises en compte par les dispositions relatives à l'indemnité d'éducation, peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement au titre du présent Règlement.
- 9.** Le Gouverneur apprécie le caractère raisonnable des dépenses présentées.
- 10.** Le montant de l'indemnité pour enfant handicapé est égal au montant de l'allocation pour enfant à charge et s'ajoute à cette allocation.
- 11.** Le remboursement des dépenses d'éducation ou de formation correspond à 90% des dépenses définies aux alinéas 8 et 9 ci-dessus.
- 12.** L'agent bénéficiaire de l'indemnité pour enfant handicapé est tenu de déclarer les versements de même nature perçus de toute autre source par lui-même, son conjoint ou l'enfant handicapé. Ces versements viennent en déduction de l'indemnité payée en vertu du présent Règlement.
- 13.** Le montant des dépenses supportées, définies à l'alinéa 8 ci-dessus, s'entend après déduction de tout paiement reçu de toute autre source pour des fins identiques.

Article 13 - Indemnité de suppléance

- 1.** Une indemnité de suppléance est allouée à un agent appelé par le Gouverneur, en application des dispositions de l'Article 29 du Règlement sur les nominations, à assumer les responsabilités afférentes à un emploi de grade immédiatement supérieur au sien.

¹⁵ Tel qu'amendé par la Résolution (92)24 du 18 mai 1992.

Statut du Personnel – Annexe IV

2. Le montant de cette indemnité est équivalent à la valeur d'un échelon de douze mois du salaire de base dans le grade de l'agent effectuant la suppléance.

3. Cette indemnité est allouée à partir du troisième mois de service continu dans l'emploi du grade supérieur et sans effet rétroactif en ce qui concerne les deux premiers mois.

Article 14 ¹⁶

Lorsqu'un agent n'assume plus directement la charge de ses enfants mais qu'il est tenu de contribuer à leur entretien :

- l'allocation de foyer;
- l'allocation pour enfant à charge;
- l'allocation pour enfant handicapé;
- l'indemnité d'éducation; et
- les majorations de l'indemnité d'expatriation ou de résidence,

dues au titre de leurs enfants peuvent être versées, totalement ou partiellement, à la personne qui, suite à une décision de justice, détient exclusivement l'autorité parentale ou assure leur hébergement principal.

Article 14bis CEB ¹⁷

Dans les limites des crédits budgétaires affectés annuellement à cet effet par le Conseil d'administration en fonction des résultats d'ensemble de la CEB, l'octroi d'une prime est décidé par le Gouverneur sur la base de l'appréciation des performances de l'agent.

¹⁶ Tel qu'amendé par la Résolution (93)36 du 7 septembre 1993.

¹⁷ Résolution du Conseil d'administration 1409 (1996) révisée.

ANNEXE V : Règlement de pensions ¹

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1 - Domaine d'application

1. Le régime institué par le présent Règlement s'applique aux agents permanents titulaires d'un engagement de durée indéfinie ou indéterminée ou de durée fixe ou déterminée visés par le Statut du Personnel du Conseil de l'Europe modifié pour la Banque de Développement du Conseil de l'Europe.

2. Ce régime ne s'applique pas aux autres catégories de personnel susceptibles d'être employées par la Banque de Développement du Conseil de l'Europe telles que les experts, consultants, agents temporaires, auxiliaires ou employés et personnel engagé selon la législation locale du travail, etc.

3. Dans le présent Règlement, le terme « CEB » désigne la Banque de Développement du Conseil de l'Europe et le terme « Agent » ou « Agent permanent » le personnel visé au paragraphe 1 ci-dessus.

Article 2 - Délai de carence

Si l'examen médical auquel tout agent est soumis au moment de sa nomination révèle une maladie ou une infirmité la CEB peut décider de n'admettre l'intéressé au bénéfice des prestations prévues par le présent Règlement en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période qui ne peut excéder cinq ans à compter de la date de son entrée au service de la CEB, pour les suites ou conséquences d'une maladie ou d'une infirmité existant antérieurement à l'entrée en fonction.

Article 3 - Définition du traitement

1. Au sens du présent Règlement, il faut entendre par traitement le traitement mensuel de base de l'agent, selon les barèmes en vigueur au sein de la CEB.

2. Les traitements minimums pris en considération pour le calcul des pensions sont ceux du personnel en fonction, qu'il s'agisse de pensions à naître ou en cours.

Article 4 - Définition des services ouvrant droit aux prestations

1. Sous réserve des dispositions des articles 5 et 41, paragraphe 1, est pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement le total des périodes de services effectivement accomplies au sein de la CEB :

i) en qualité d'agent tel qu'il est défini à l'article 1;

ii) en toute autre qualité avant l'engagement à titre permanent à condition que ces périodes n'aient pas été interrompues pendant plus d'une année.

2. Les services à temps partiel sont pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement s'ils correspondent au minimum à une activité à mi-temps, telle que définie par les modalités d'application.

3. Sont également prises en considération les périodes visées à l'article 16, paragraphe 2.

¹ Tel qu'approuvé par le Conseil d'administration le 29 janvier 1999, par la Résolution 1432 (1999).

Statut du Personnel – Annexe V

Article 5 - Calcul des services ouvrant droit aux prestations

Lorsque l'Agent a accompli antérieurement à son entrée à la CEB des services au sein d'une administration, d'une organisation nationale ou internationale ou d'une entreprise autre que la CEB, visée à l'article 12, il bénéficie des dispositions prévues par les accords conclus entre la CEB et ladite administration Organisation ou entreprise.

Article 6 - Annuités

1. Les prestations prévues par le présent Règlement sont calculées en fonction des annuités constituées par :

i) la durée totale des services de l'agent au sein de la CEB, calculée selon les modalités prévues aux articles 4 et 5;

ii) les annuités validées en application des dispositions de l'article 12, paragraphe 1.

2. Les fractions d'annuité sont prises en compte à raison d'un douzième d'annuité par mois entier. Est considérée comme mois entier, pour le calcul des droits à pension, la période résiduelle égale ou supérieure à 15 jours.

Toutefois, il n'est pas tenu compte de la période résiduelle pour le calcul des dix ans de service minimum exigés pour l'ouverture du droit à la pension d'ancienneté prévue à l'article 7 du Règlement.

3. Les services à temps partiel sont pris en compte dans la proportion existant entre la durée de travail correspondant à l'activité à temps partiel et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein.

Article 6 bis - Travail à temps partiel - Incidences sur le calcul des prestations

1. Si, lorsque les fonctions de l'agent prennent fin, celles-ci sont exercées à temps partiel, le montant de la prestation due est déterminé en prenant en compte le plein traitement correspondant aux grade et échelon à retenir par application des dispositions du présent Règlement.

Toutefois, lorsque l'agent visé au paragraphe 1 ci-dessus a été recruté pour exercer une activité à temps partiel, ou autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, le taux de la pension d'invalidité prévu au paragraphe 2 de l'article 14, ainsi que les minima et les plafonds éventuellement applicables, sont fixés conformément aux modalités d'application.

Chapitre II : Pension d'ancienneté et allocation de départ

SECTION 1: PENSION D'ANCIENNETE

Article 7 - Acquisition du droit

L'agent qui a accompli au moins dix ans de service effectif au sens de l'article 4 a droit à une pension d'ancienneté.

Article 8 - Ouverture du droit - Pension différée ou anticipée

1. Le droit à la pension d'ancienneté est ouvert à l'âge de 60 ans.

2. L'agent demeurant en service au-delà de l'âge d'ouverture du droit à la pension continue d'acquérir des droits, sans que sa pension puisse excéder le maximum prévu à l'article 10, alinéa 2.

Statut du Personnel – Annexe V

3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions avant l'âge d'ouverture du droit à pension, la jouissance de sa pension d'ancienneté est différée jusqu'à cet âge.

4. Toutefois, cet agent peut demander la jouissance anticipée de sa pension sous réserve qu'il ait atteint au moins l'âge de 50 ans. Dans ce cas, la pension d'ancienneté est réduite en fonction de l'âge de l'intéressé au moment de l'entrée en jouissance de sa pension sur la base du barème figurant en Annexe A.

Article 9 - Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent est admis au bénéfice de cette pension.

2. Le droit s'éteint à la fin du mois au cours duquel l'agent est décédé.

Article 10 - Taux de la pension

1. Le montant de la pension d'ancienneté est égal, par annuité acquise en application des dispositions des articles 4 et 6, à 2% du traitement afférent au dernier grade dont l'agent était titulaire pendant au moins un an avant sa cessation de fonctions ainsi qu'à l'échelon auquel il était classé dans ce grade.

2. Le taux maximal de la pension est de 70% de ce traitement sous réserve de l'application du paragraphe 3.

3. Le montant de la pension d'ancienneté ne peut être inférieur à 4% du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité acquise en application des dispositions des articles 4 et 6 ; il ne peut toutefois être supérieur au dernier traitement perçu par l'agent tel qu'il est défini à l'article 3 du présent Règlement.

SECTION 2 : ALLOCATION DE DEPART

Article 11 - Allocation de départ

L'agent qui cesse définitivement ses fonctions pour une raison autre que le décès ou l'invalidité et qui ne peut bénéficier d'une pension d'ancienneté ou des dispositions de l'article 12, paragraphe 2, a droit lors de son départ, au versement :

i) du montant des sommes retenues sur son traitement au titre de sa contribution pour la constitution de sa pension majoré, des intérêts composés au taux de 4% l'an;

ii) d'une allocation de départ égale à un mois et demi du dernier traitement multiplié par le nombre d'annuités reconnues au sens de l'article 6 ²;

iii) du tiers des sommes qui avaient été versées à la CEB en application des dispositions de l'article 12, paragraphe 1, majoré des intérêts composés au taux de 4% l'an. Toutefois, si la totalité de ces sommes devait être remboursée au précédent employeur de l'agent, les annuités correspondant à ces montants ne seront pas prises en compte pour le calcul de l'allocation de départ.

² Voir article 33, paragraphe 6

Statut du Personnel – Annexe V

SECTION 3 : REPRISE ET TRANSFERT DES DROITS A PENSION

Article 12 - Reprise et transfert des droits à pension

1. L'agent qui entre au service de la CEB après avoir cessé ses fonctions auprès d'une administration, d'une Organisation nationale ou internationale ou d'une entreprise ayant conclu un accord avec la CEB, a la faculté de faire verser à la CEB, selon les modalités d'application du présent Règlement, toute somme correspondant à la liquidation de ses droits au titre du régime de retraite auquel il était antérieurement affilié, dans la mesure où ce régime permet pareil transfert.

En pareil cas, la CEB détermine, compte tenu du grade de titularisation et selon les modalités d'application du présent Règlement, le nombre des annuités qu'elle prend en compte d'après son propre régime.

2. L'agent qui cesse ses fonctions dans la CEB pour entrer au service d'une administration, ou d'une Organisation nationale ou internationale ou d'une entreprise ayant conclu un accord avec la CEB, a le droit de faire transférer à la caisse de pension de cette administration, Organisation ou entreprise :

- l'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté qu'il a acquis en vertu du présent Règlement ; cet équivalent est calculé selon les modalités d'application du présent Règlement;
- ou, à défaut de pareils droits, les montants prévus à l'article 11 du présent Règlement.

Chapitre III : Pension d'invalidité

Article 13 - Conditions d'octroi - Commission d'invalidité

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2, a droit à une pension d'invalidité l'agent n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire qui, au cours de la période durant laquelle il acquerrait des droits à la pension, est reconnu par le Commission d'invalidité définie ci-dessous comme atteint d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer des fonctions correspondant à son emploi au sein de la CEB.

2. La Commission d'invalidité est composée de 3 médecins désignés: le premier par la CEB, le deuxième par l'agent intéressé et le troisième d'un commun accord des deux premiers. Elle est saisie par la CEB soit de son propre chef, soit à la demande de l'intéressé.

Article 14 - Taux de la pension

1. Sous réserve de l'application des accords mentionnés à l'article 5 et du paragraphe 3 du présent article, le montant de la pension d'invalidité est égal au montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'agent aurait eu droit à l'âge limite statutaire s'il était resté en service jusqu'à cet âge, sans que soit requis le minimum de dix ans prévu par l'article 7.

2. Toutefois, lorsque l'invalidité résulte d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, le taux de la pension d'invalidité est porté à 70% du traitement défini au paragraphe 3 ci-dessous. La pension d'invalidité prévue par le présent paragraphe ne peut être inférieure à la pension d'invalidité qui serait versée en application des dispositions du paragraphe 1 du présent article, dans le cas où l'invalidité résulterait d'une autre cause que celles prévues par le présent paragraphe.

3. Le traitement servant de base de calcul pour la pension d'invalidité prévue aux paragraphes 1^{er} et 2 ci-dessus est celui qui correspond aux grade et échelon de l'agent dans les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1.

4. La pension d'invalidité ne peut être inférieure à 120% du traitement afférent au grade C1, échelon 1, sans pouvoir excéder le dernier traitement, les traitements précités étant ceux qui sont prévus par les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1, et qui sont sujets à révision comme les traitements minimums visés par l'article 3, paragraphe 2.

5. Si l'invalidité a été intentionnellement provoquée par l'agent, la CEB décide si l'intéressé percevra une pension d'invalidité ou ne recevra, selon la durée des services accomplis, qu'une pension d'ancienneté ou une allocation de départ.

Article 15 - Non-cumul

Lorsque l'agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité exerce néanmoins une activité rémunérée, cette pension est réduite dans la mesure où le total de la pension d'invalidité et de la rémunération précitée excède le traitement afférent à l'échelon le plus élevé de son grade lors de sa mise en invalidité.

Cette réduction ne s'applique que jusqu'à l'âge limite statutaire.

Article 16 - Contrôle médical - Fin de la pension

1. Tant que l'agent bénéficiant d'une pension d'invalidité n'a pas atteint l'âge limite statutaire, la CEB peut le faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'il réunit toujours les conditions requises pour bénéficier de cette pension.

2. Lorsque l'agent n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, la CEB met fin à cette pension.

Le temps pendant lequel l'intéressé a perçu la pension d'invalidité est alors pris en compte sans rappel de cotisation pour le calcul soit de l'allocation de départ soit de la pension d'ancienneté.

Article 17 - Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'invalidité prend effet à compter du premier jour du mois suivant la constatation de l'incapacité permanente pour l'agent d'exercer ses fonctions.

2. En dehors du cas prévu par l'article 16, paragraphe 2, le droit à pension s'éteint à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire de cette pension est décédé.

Chapitre IV : Pension de survie

Article 18 - Conditions d'acquisition

1. A droit à une pension de survie le conjoint survivant ³ :

i) d'un agent décédé en service, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant le décès, sauf si celui-ci résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident;

ii) d'un ancien agent ayant droit à une pension différée, pour autant qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de fonctions de l'agent ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins dix ans au moment du décès;

iii) d'un ancien agent titulaire d'une pension d'invalidité, à condition qu'il ait été son conjoint lors de sa mise en invalidité ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans lors du décès ou si le décès résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident;

³ L'expression « conjoint survivant » s'applique dans tous les articles du présent Règlement (excepté l'article 24) indifféremment à l'épouse ou à l'époux de l'agent décédé.

Statut du Personnel – Annexe V

iv) d'un ancien agent bénéficiant d'une pension d'ancienneté, pour autant qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de fonctions de l'agent ; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès.

Cette durée est portée à dix ans si l'agent a cessé ses fonctions avant l'âge de 60 ans.

2. Ces conditions d'antériorité ou de durée minimum de mariage ne jouent pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ou d'un mariage de l'agent antérieur à la cessation de ses fonctions pour autant que le conjoint survivant pourvoie aux besoins de ces enfants ; dans pareil cas, la pension de survie est versée, en vertu de la dérogation prévue par le présent paragraphe, tant que dure effectivement l'entretien en question.

Toutefois, lorsque cet entretien prend fin, la pension de survie est maintenue tant que le conjoint survivant ne dispose pas d'un revenu professionnel propre, d'une pension de retraite ou d'une autre pension de survie, d'un montant équivalent au moins à ladite pension de survie.

3. La pension de survie est accordée sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2.

Article 19 - Taux de la pension

1. La pension du conjoint survivant d'un agent ou d'un ancien agent est de 60% :

i) de la pension d'ancienneté à laquelle aurait pu prétendre l'agent décédé en service, cette pension étant calculée sur la base des annuités acquises à la date du décès, sans que soit requis le minimum des dix ans prévus à l'article 7 du présent Règlement;

ii) de la pension d'ancienneté dont l'ancien agent aurait bénéficié à 60 ans, en cas de pension différée jusqu'à cet âge;

iii) de la pension d'invalidité dont bénéficiait l'ancien agent au jour de son décès, sans tenir compte des réductions prévues à l'article 15;

iv) de la pension d'ancienneté dont l'ancien agent bénéficiait au jour de son décès, sans tenir compte des réductions éventuelles résultant de l'application de l'article 8 paragraphe 4.

2. La pension de survie du conjoint d'un agent décédé à la suite d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, est fixée à 60% du montant de la pension d'invalidité à laquelle l'agent aurait eu droit en application de l'article 14, paragraphe 2 s'il avait survécu.

3. La pension de survie ne peut être inférieure à 35% du dernier traitement de l'agent ni au traitement afférent au grade C1, échelon 1.

4. Toutefois, la pension de survie ne peut dépasser le montant de la pension de l'ancien agent lui-même dans les cas prévus au paragraphe 1 ii), iii) et iv).

Article 20 - Réduction pour différence d'âge

Si la différence d'âge entre l'agent décédé et son conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est supérieure à dix ans, la pension de survie établie conformément aux dispositions qui précèdent subit, par année de différence une réduction fixée à :

- 1% pour les années comprises entre la 10^{ème} et la 20^{ème} année;
- 2% pour les années comprises entre la 20^{ème} et la 25^{ème} année;
- 3% pour les années comprises entre la 25^{ème} et la 30^{ème} année;
- 4% pour les années comprises entre la 30^{ème} et la 35^{ème} année;
- 5% pour les années comprises à compter de la 36^{ème} année;

Article 21 - Remariage

Le conjoint survivant qui se remarie cesse d'avoir droit à la pension de survie. Il bénéficie du versement immédiat d'une somme en capital égale au double du montant annuel de la pension de survie s'il n'existe pas d'enfant à charge auquel les dispositions de l'article 25, paragraphe 3 sont applicables.

Article 22 - Droits de l'ex-conjoint (divorcé)

1. L'ex-conjoint d'un agent non remarié a droit, au décès de ce dernier, à la pension de survie, à condition que l'agent ait eu, au moment de son décès, l'obligation de verser une pension alimentaire à cet ex-conjoint lui-même en vertu d'un jugement devenu définitif, la pension de survie étant limitée au montant de cette pension alimentaire.

L'ex-conjoint n'a pas ce droit s'il s'est remarié avant le décès de l'agent. L'ex-conjoint bénéficie des dispositions de l'article 21 s'il se remarie après le décès de l'agent.

2. Lorsqu'un agent décède en laissant un conjoint ayant droit à la pension de survie ainsi qu'un ex-conjoint d'un précédent mariage et non remarié, remplissant les conditions posées au paragraphe 1 ci-dessus, la pension de survie entière est répartie entre les conjoints susdits au prorata de la durée respective des mariages.

Le montant revenant à l'ex-conjoint non remarié ne peut toutefois excéder le montant de la pension alimentaire à laquelle il avait droit lors du décès de l'agent.

3. En cas de renonciation ou de décès d'un des bénéficiaires ou de déchéance résultant de l'application des dispositions de l'article 35 ou en cas de réduction prévue au paragraphe 2, alinéa 2 ci-dessus, sa part accroîtra la part de l'autre, sauf réversion du droit à pension au profit des orphelins, dans les conditions prévues à l'article 25, paragraphe 2, dernier alinéa. Dans pareil cas, la limitation prévue au paragraphe 2, alinéa 2, reste applicable.

4. Les réductions pour différence d'âge prévues à l'article 20 sont appliquées séparément aux pensions de survie établies en application du présent article.

Article 23 - Ouverture et extinction du droit

1. Le droit à la pension de survie prend effet à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent. Toutefois, le paiement du traitement de cette pension ne prend cours qu'à la date où cesse le paiement du traitement de l'agent décédé en service, conformément à la réglementation applicable au personnel de la CEB.

2. Le droit à pension de survie s'éteint à la fin du mois au cours duquel est intervenu le décès de son bénéficiaire ou au cours duquel celui-ci cesse de remplir les conditions prévues pour bénéficier d'une telle pension.

Article 24 - Mari invalide

1. Lorsqu'il ne dispose pas de ressources d'un montant équivalent à la pension de survie prévue à l'article 19, le conjoint d'un agent de sexe féminin décédé qui justifie, au décès de son épouse, être atteint d'une infirmité ou d'une maladie grave le rendant définitivement incapable d'exercer une activité lucrative, peut bénéficier d'une pension de survie dans les conditions prévues par le présent Règlement.

2. La pension ainsi accordée cessera d'être servie en cas de remariage.

Statut du Personnel – Annexe V

3. Les présentes dispositions ne s'appliquent que lorsque le décès de l'agent de sexe féminin est survenu après le 9 janvier 1979, si l'agent de sexe féminin était déjà affilié au régime de pensions avant le 1^{er} janvier 1979 et si les amendements apportés à compter du 1^{er} janvier 1979 aux paragraphes 1 ii) et iv) et 2 de l'article 18 du Règlement excluaient du bénéfice de la pension de survie l'époux survivant ⁴.

Chapitre V : Pension pour orphelin ou personne à charge

Article 25 - Taux de la pension

1. Lorsqu'un agent décède en activité après avoir eu droit à une pension d'invalidité ou d'ancienneté immédiate ou différée, les enfants, ou autres personnes à sa charge, ont droit à une pension dans les conditions prévues aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. Lorsque l'agent décède en laissant un conjoint ayant droit à une pension de survie, la pension prévue au paragraphe 1 est :

- fixée à quatre dixièmes de la pension de survie, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20. Cette pension d'orphelin ne peut être inférieure à la moitié du traitement afférent au grade C1, échelon 1;
- augmentée d'un montant équivalent à l'allocation pour enfant à charge, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

Les pensions prévues au présent paragraphe 2 sont relevées aux niveaux prévus au paragraphe 3, en cas de décès ou de remariage du conjoint qui avait droit à une pension de survie, ou de déchéance de ses droits à pension.

3. Lorsque l'agent décède sans laisser de conjoint ayant droit à une pension de survie, la pension prévue au paragraphe 1 est :

- fixée à huit dixièmes de la pension de survie théorique, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20. Cette pension d'orphelin ne peut être inférieure au traitement afférent au grade C1, échelon 1;
- augmentée d'un montant équivalent au double de l'allocation pour enfant à charge, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

4. Les enfants ou autres personnes à charge d'un agent dont le conjoint qui n'était pas agent de la CEB ou d'une autre administration, organisation ou entreprise avec laquelle existe un accord visé à l'article 5, est décédé, ont droit à une pension pour orphelin fixée pour chacun au double de l'allocation pour enfant à charge.

5. Le montant total des pensions prévues aux paragraphes précédents est réparti par parts égales entre tous les bénéficiaires.

6. Sont considérés comme enfants à charge, les enfants qui étaient effectivement à charge de l'agent ou de l'ancien agent lors de son décès ou qui sont nés au plus tard 300 jours après ce décès.

Sont considérées comme autres personnes à charge, les personnes qui, en vertu de la réglementation applicable au sein de la CEB, avaient exceptionnellement été assimilées aux enfants à charge avant le décès de l'agent ou de l'ancien agent.

Article 26 - Expiration du droit

Le droit à l'une des pensions prévues par l'article 25 expire à la fin du mois au cours duquel l'enfant ou la personne à charge cesse de remplir les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge conformément à la réglementation applicable au personnel de la CEB.

⁴ Les amendements ici mentionnés sont ceux qui étaient communs au Conseil de l'Europe et à la Banque de Développement avant l'entrée en vigueur du présent Règlement.

Article 27 - Coexistence d'ayants droit

1. En cas de coexistence d'un conjoint survivant et d'enfants issus d'un précédent mariage de l'agent, ou d'autres ayants droits, la pension totale calculée comme celle du conjoint survivant ayant ces personnes à sa charge, est répartie entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

2. En cas de coexistence d'enfants de lits différents, la pension totale calculée comme s'ils étaient tous du même lit, est répartie entre les groupes intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

3. Pour le calcul de ces répartitions, tous les enfants qui avaient été reconnus à charge de l'agent décédé sont compris dans le groupe des enfants issus du mariage avec l'agent.

4. Dans le cas visé au paragraphe 2, les personnes reconnues à charge autres que les enfants sont, pour le calcul de la répartition, comprises dans le groupe des enfants auxquels elles sont assimilées.

Chapitre VI : Allocations familiales

Article 28 - Modalités d'octroi

1. Les allocations familiales comprenant les allocations de foyer, pour enfant ou personne à charge, pour enfant handicapé, et d'éducation, prévues par la réglementation applicable au personnel de la CEB, sont versées :

i) au titulaire d'une pension d'ancienneté à l'âge d'ouverture du droit à pension, ou après cet âge;

ii) au titulaire d'une pension d'invalidité;

iii) au titulaire d'une pension de survie.

L'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension du bénéficiaire.

2. L'allocation pour enfant ou personne à charge est doublée lorsqu'elle est due au titulaire d'une pension de survie.

3. Dans le cas où le titulaire d'une pension d'ancienneté, d'invalidité ou de survie, perçoit pour les mêmes enfants des prestations familiales à un autre titre, celles-ci viennent en déduction des allocations prévues au présent article.

4. Le droit aux allocations prévues au présent article expire à la fin du mois au cours duquel l'enfant ou la personne à charge cesse de remplir les conditions relatives à l'octroi de ces allocations conformément à la réglementation applicable au personnel de la CEB.

Article 29 - Plafond des prestations pour conjoint survivant et orphelin

Le total des pensions éventuelles de survie et pour orphelin ou pour personne à charge ainsi que des allocations familiales ne peut excéder le maximum de la pension d'ancienneté visé à l'article 10, paragraphe 2, majoré des allocations familiales auxquelles l'agent décédé avait droit.

Les montants respectifs des pensions de survie et pour orphelin ou pour personne à charge sont, le cas échéant, réduits en proportion de la part de chaque bénéficiaire.

Chapitre VII : Pensions provisoires

Article 30 - Ouverture du droit

1. Si un agent en activité, ou titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une pension d'invalidité disparaît dans des conditions telles que son décès peut être présumé, son conjoint ou les personnes considérées comme à sa charge peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à pension de survie ou d'orphelin, selon le cas, lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition de l'agent.

Statut du Personnel – Annexe V

2. Les dispositions du paragraphe 1 sont applicables aux personnes considérées comme à la charge du conjoint bénéficiaire d'une pension de survie et qui a disparu depuis plus d'un an.

3. Les pensions provisoires visées au paragraphe 1 et 2 sont converties en pensions définitives lorsque le décès de l'agent, ou du conjoint, est officiellement établi ou que son absence a été déclarée par jugement passé en force de chose jugée.

Chapitre VIII : Détermination du montant des prestations

SECTION 1 : LIQUIDATION DES DROITS

Article 31 - Liquidation et notification

1. La liquidation des prestations prévues par le présent Règlement incombe à la CEB.

2. Le décompte détaillé de cette liquidation est notifié à l'agent ou à ses ayants droit en même temps que la décision accordant cette pension.

Article 32 - Non-cumuls

Sans préjudice de l'application de l'article 4 et 5, il ne peut exister de cumul de versement :

- i)** entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité prévues au présent Règlement;
- ii)** entre une pension d'ancienneté ou d'invalidité et une indemnité de perte d'emploi non forfaitaire.

Article 33 - Barème de calcul ⁵

1. Les pensions prévues par le présent Règlement sont calculées sur la base du traitement défini à l'article 3 et d'après le barème du pays du siège de la CEB.

2. Toutefois, lorsque l'agent s'établit ultérieurement :

- i)** soit dans le pays dont il est ressortissant;
- ii)** soit dans le pays dont son conjoint est ressortissant;
- iii)** soit dans le pays où il a exercé des fonctions au service d'une administration, organisation ou entreprise avec laquelle la CEB a conclu un accord visé à l'article 5 durant au moins cinq années, il peut opter pour le barème du pays en question.

L'option n'est ouverte que pour un seul des pays visés au présent paragraphe 2, et est irrévocable sauf application du paragraphe 3.

3. Au décès de son conjoint, l'ancien agent peut, s'il s'y établit, opter pour le barème du pays dont il est ressortissant, ou pour le barème du pays dont le conjoint décédé était ressortissant. Le même choix est accordé au conjoint survivant d'un ancien agent et aux orphelins de père et de mère.

Ces choix sont irrévocables.

4. Si l'un des pays choisis en vertu des options prévues aux paragraphes 2 et 3 n'est pas ou n'a pas été membre de la CEB, le barème de référence est celui du pays du siège de la CEB.

⁵ Les barèmes visés au présent article sont ceux des organisations coordonnées en vigueur à la date de mise en oeuvre des décisions ou options prévues par ledit article.

Statut du Personnel – Annexe V

5. Les barèmes auxquels il est fait référence dans le présent article sont ceux qui étaient en vigueur au premier jour du mois qui a suivi celui au cours duquel l'agent a cessé ses fonctions.

6. Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas aux prestations visées à l'article 11; toutefois, si l'agent s'établit dans son pays d'origine, il peut obtenir que l'allocation de départ prévue à l'article 11 ii) soit calculée d'après le barème de ce pays, sous réserve de l'application du paragraphe 4 du présent article.

Article 34 - Révision - Suppression

1. Les pensions peuvent être révisées à tout moment en cas d'erreur ou d'omission, de quelque nature que ce soit.

2. Elles peuvent être modifiées ou supprimées si leur attribution a été faite dans des conditions contraires au présent Règlement.

Article 35 - Déchéance de l'agent et de ses ayants droit - Justifications

1. Les personnes appelées à bénéficier des prestations prévues par le présent Règlement de pensions sont tenues de fournir toutes justifications qui peuvent être demandées par la CEB et de notifier à celle-ci tout élément susceptible de modifier leurs droits à la prestation.

Si elles ne se conforment pas à ces obligations, elles peuvent être déchues du droit aux prestations du présent Règlement; sauf circonstance exceptionnelle, elles sont astreintes au remboursement des sommes indûment perçues.

2. Le conjoint survivant et les orphelins ou autres personnes à charge qui n'auraient pas demandé la liquidation de leurs droits à pension dans l'année qui suit la date du décès de l'agent ne jouiront des prestations prévues par le présent Règlement qu'à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils en auront introduit la demande.

3. L'ex-conjoint visé à l'article 22 qui n'a pas demandé la liquidation de ses droits à pension dans l'année qui suit la date du décès de l'agent en est définitivement déchu.

SECTION 2 : AJUSTEMENT DES PRESTATIONS

Article 36 – Ajustement des prestations

Toutes les fois que les rémunérations du personnel en fonction au sein de la CEB seront ajustées au titre du coût de la vie par les organes statutaires compétents, les pensions en cours, ainsi que les pensions dont le paiement est différé, feront à la même date l'objet d'un ajustement proportionnel identique, en se référant aux grades et échelons et aux barèmes pris en considération pour le calcul de ces pensions.

SECTION 3 : PAIEMENT DES PRESTATIONS

Article 37 - Modalités de calcul

1. Les prestations prévues au présent Règlement de pensions sont payées mensuellement et à terme échu.

2. Le service de ces prestations est assuré par les soins de la CEB.

3. Les prestations sont payées dans la monnaie retenue pour les calculer en application des dispositions de l'article 33.

Article 38 - Sommes dues à la CEB

Toutes les sommes restant dues à la CEB par un agent à la date à laquelle l'intéressé a droit à l'une des prestations prévues au présent Règlement, sont déduites du montant de ces prestations ou des prestations revenant à ses ayants droit. Ce remboursement peut être échelonné.

Article 39 - Subrogation

Lorsque la cause de l'invalidité ou du décès d'un agent est imputable à un tiers, l'octroi des prestations prévues au présent Règlement est subordonné en principe à la cession par le bénéficiaire, au profit de la CEB, de ses droits contre le tiers responsable et à concurrence desdites prestations.

Toutefois, la CEB peut renoncer à exercer, contre le tiers responsable, l'action qui résulte de pareille subrogation lorsque des circonstances particulières le justifient.

Chapitre IX : Financement du régime des pensions

Article 40 - Charge budgétaire

1. Le paiement des prestations prévues au présent Règlement de pensions constitue une charge du Fonds Autonome de Pension institué par la résolution du Conseil d'administration CA 331 (1978) du 10 mars 1978.

2. En cas d'insuffisance des ressources du Fonds Autonome de Pensions réglées à l'article 41 ci-dessous pour faire face à la liquidation des pensions, le Conseil d'administration de la CEB affecte ⁶ au régime de pensions les dotations complémentaires nécessaires.

3. En cas de fusion, de reconstitution ou d'autre transformation ainsi qu'en cas de dissolution de la CEB, les Organes statutaires compétents de la CEB ou tout autre organe ad hoc institué le cas échéant dans l'un des cas précité, prend les mesures nécessaires pour faire assurer sans interruption le service des prestations du régime des pensions jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire de ces prestations.

4. En cas de dissolution ou de liquidation de la CEB, les Organes statutaires compétents ou tout autre organe ad hoc institué le cas échéant, conformément à l'Article XV, section 3, alinéa 2 des statuts de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, réservent, avant toute répartition des avoirs disponibles, les sommes nécessaires à l'exécution sans interruption du service des prestations du régime des pensions jusqu'à l'extinction des droits du dernier bénéficiaire de ces prestations.

Article 41 - Financement du régime - Étude du coût du régime ⁷

1. Les agents contribuent au régime de pensions.

2. La contribution des agents au régime de pensions est calculée sur la base d'un taux appliqué à leur traitement et en est déduite mensuellement.

3. Le taux de contribution des agents est fixé à 7,5%.

4. Le taux de contribution de la CEB est fixé à 15%.

5. Une étude actuarielle et d'équilibre sera effectuée tous les cinq ans au moins selon la méthode décrite en Annexe. En fonction des résultats de cette étude, le Conseil d'administration de la CEB prendra le cas échéant les mesures nécessaires au maintien de l'équilibre du régime.

⁶ En vertu de la Résolution du Conseil d'administration CA 304 (1977) du 25 mars 1977.

⁷ Cf. Annexe à l'article 41 — Études actuarielles.

6. Les contributions régulièrement retenues ne peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement. Celles qui ont été irrégulièrement retenues n'ouvrent aucun droit à pension ; elles sont remboursées, sans intérêt, sur la demande de l'intéressé ou de ses ayants droit.

Chapitre X : Dispositions relatives à l'ajustement de pensions

Article 42 - Pensions assujetties à la législation fiscale nationale

1. Le bénéficiaire d'une pension servie en vertu du présent Règlement a droit à l'ajustement qui sera fixé pour l'État membre de la CEB dans lequel la pension et l'ajustement y afférent sont soumis aux impôts sur les revenus conformément aux dispositions des législations fiscales en vigueur dans cet État.

2. L'ajustement est égal à 50% du montant dont il faudrait théoriquement majorer la pension de l'intéressé pour qu'après déduction du ou des impôts nationaux frappant l'ensemble, le solde corresponde au montant de la pension obtenu en application du présent Règlement.

A cet effet, sont utilisés les tableaux de correspondance établis par les Organisations coordonnées.

3. Pour le calcul du montant théorique visé au paragraphe 2 du présent article, il n'est tenu compte que des dispositions fiscales légales ou réglementaires qui influencent la détermination de l'assiette ou du montant des impôts pour la généralité des contribuables pensionnés du pays en question.

Les titulaires d'une pension qui n'ont ni conjoint, ni personne à leur charge sont censés se trouver dans la situation d'un pensionné ne bénéficiant d'aucune réduction d'impôt pour charges de famille, tous les autres bénéficiaires étant assimilés à des pensionnés obtenant une réduction d'impôt en tant que personne mariées sans enfant.

Il ne sera tenu compte :

- ni des éléments individuels propres à la situation ou à l'état de fortune personnel du titulaire de la pension,
- ni des revenus autres que ceux qui découlent du présent Règlement,
- ni des revenus de son conjoint ou des personnes qui sont à sa charge.

En revanche, seront prises en considération, notamment les situations résultant en cours d'année :

- des changements d'état-civil ou de la fixation dans un autre domicile à fiscalité différente,
- du commencement ou de la cessation de paiement de la pension.

4. La CEB communique aux États membres intéressés les noms et prénoms des titulaires d'une pension, leur adresse complète ainsi que le montant total de la pension et de l'ajustement.

5. Le bénéficiaire de l'ajustement visé au présent article est tenu de notifier à la CEB son adresse complète ainsi que tout changement de cette adresse intervenant ultérieurement.

Ce bénéficiaire justifie de la déclaration fiscale ou de l'imposition de sa pension et de l'ajustement y afférent ; s'il ne se conforme pas à cette obligation, il sera déchu du droit à cet ajustement et sera astreint au remboursement des sommes ainsi indûment perçues.

6. Les autres modalités de calcul de l'ajustement et notamment celles qui sont nécessitées par les particularités de certaines législations fiscales nationales, ainsi que les modalités du paiement de l'ajustement sont établies conformément aux règles arrêtées en la matière par les Organisations coordonnées.

Par dérogation à l'article 52, les modalités d'application prévues par le présent paragraphe seront soumises à l'approbation du Conseil d'administration de la CEB.

Statut du Personnel – Annexe V

Chapitre XI : Dispositions transitoires applicables au personnel engagé avant le 1^{er} juillet 1974

Article 43 - Validation des services

Les services accomplis par des agents engagés avant le 1^{er} juillet 1974 sont pris en compte dans les conditions prévues par les articles 43 à 50 du Règlement de pension des agents du Conseil de l'Europe tel qu'il était en vigueur à la date de prise d'effet du présent Règlement.

Chapitre XII : Dispositions finales

Article 44 - Modalités d'application

Des instructions fixant les modalités d'application du présent Règlement sont établies par le Gouverneur de la CEB.

Article 45 - Prise d'effet

Le présent Règlement prend effet au 1^{er} janvier 1999.

Statut du Personnel – Annexe V

ANNEXE À L'ARTICLE 41

ETUDES ACTUARIELLES

Périodicité

Au moins tous les cinq ans

Méthode

1. Calcul à la date effective de l'étude pour la CEB, du taux de contribution requis des agents et de la CEB pour financer les prestations prévues au régime, en établissant la valeur actualisée des contributions et prestations passées ainsi que des prestations et traitements futurs.
2. Pour établir la valeur actualisée des contributions et prestations passées, on se réfère aux montants effectifs, année par année, des paiements de validation, des contributions versées par les agents et du tiers des prestations payées depuis la création du régime de pensions.
3. Les projections des montants annuels de prestations qui devront être versées au titre du régime à compter de la date de l'étude sont également établies ainsi que les projections, année par année, des traitements d'une part, des agents actuellement affiliés et, d'autre part, des personnels qui seront recrutés et affiliés au régime de pensions dans les années futures. Chacun de ces montants est actualisé.
4. En tout état de cause, ces études seront faites en conformité avec les règles en vigueur dans la profession d'actuaire.

ANNEXE A A L'ARTICLE 8

Âge d'entrée en jouissance de la pension	Rapport entre la pension d'ancienneté anticipée et la pension à l'âge de 60 ans
50 ans	0,51
51 ans	0,54
52 ans	0,57
53 ans	0,61
54 ans	0,65
55 ans	0,70
56 ans	0,75
57 ans	0,80
58 ans	0,86
59 ans	0,93

GLOSSAIRE

Âge limite statutaire

Fin du mois du 65^{ème} anniversaire de l'agent.

Agent

Membre du personnel permanent de la CEB, titulaire d'un engagement à temps plein ou à temps partiel de durée indéfinie ou indéterminée ou de durée fixe ou déterminée, et reconnu par la CEB comme affilié au Régime de pensions.

Annuité

Base de calcul des prestations établie en fonction de la durée des services ou des périodes validées à la suite d'un transfert de droits.

Les services travaillés à temps partiel donnent lieu à un nombre réduit d'annuités de même que les périodes de travail accomplies après un déclassement.

Arrérages

Montants échus au titre de la pension.

Ayant-droit

Conjoint, ex-conjoint, enfant ou personne à charge reconnus par la CEB comme susceptibles de bénéficier de prestations du Régime en raison de leurs liens avec un agent, ancien agent ou pensionné.

Classement

Grade et échelon attribués à l'agent dans le barème de traitement applicable.

Conjoint survivant

Épouse ou époux de l'agent, ancien agent ou pensionné décédé.

Contributions personnelles

Montant de la somme retenue sur le traitement mensuel de l'agent, et sur les indemnités susceptibles d'être prises en compte pour la constitution de son droit à pension.

Déclassement

Situation dans laquelle se trouve un agent classé à un grade et/ou un échelon inférieur à celui qu'il occupait précédemment au sein de la CEB.

Différée (pension d'ancienneté)

Droits à pension d'ancienneté acquis par un ancien agent qui n'est plus au service de la CEB. La liquidation des droits (ancienneté ou survie) s'effectue dans les mêmes conditions que pour un agent en activité.

Emploi

Poste occupé par l'agent.

Engagement

Lien juridique entre la CEB et l'agent à compter de sa prise de fonctions au sein de celui-ci.

Extinction (du droit)

Date à laquelle le droit à une prestation du Régime cesse d'avoir effet.

Fonctions

Tâches à accomplir dans le cadre de l'emploi.

Forfait

Montant fixé acquitté en un seul versement.

Statut du Personnel – Annexe V

Groupe familial

Ayant(s) droit, ou ensemble(s) d'ayant(s) droit liés entre eux, formant des unités familiales distinctes et disposant chacune, le cas échéant, de droit d'option (barème) et dont les prestations sont, le cas échéant, soumises à répartition.

Invalidité

État reconnu permanent d'incapacité totale d'exercer des fonctions correspondant à l'emploi de l'agent.

Liquidation

Opération consistant à déterminer les droits à prestations et à les arrêter à une date précise.

Option

Possibilités offerte par le Règlement à l'agent ou au pensionné ou à leurs ayants droit d'opérer un choix [barème, validation de services antérieurs ou d'indemnités...] dans le cadre d'une procédure appropriée.

Ouverture (du droit)

Date à laquelle il est possible de faire valoir un droit à une prestation du Régime.

Partiel (temps)

Durée du travail, appréciée sur une base mensuelle. Dans le cadre du Régime, elle doit être au minimum égale à la moitié de la durée de travail réglementaire.

Pensionné

Ancien agent de la CEB ou son [ses] ayant[s] droit, dont les droits à pension ont fait l'objet d'une liquidation.

Pension alimentaire

Montant déterminé versé, selon une périodicité fixée à l'avance, en vue de subvenir aux besoins d'un ex-conjoint non remarié en exécution d'une obligation alimentaire qui trouve son origine dans un acte officiel individuel (par exemple un jugement de divorce). Le montant et la périodicité des versements peuvent être sujets à révision.

Prestations

Ensemble de pensions, capitaux, ajustements, allocations et indemnités dus à un agent, ancien agent, pensionné ou à ses ayants droit au titre du Règlement.

Réduction

Application d'un coefficient réducteur à un taux, à des annuités ou à des montants (anticipation, déclassement, différence d'âge, coexistence d'ayants droit, plafonnement).

Réglementation du régime de pensions

Ensemble :

- i)** du Règlement adopté par le Conseil d'administration de la CEB;
- ii)** des Instructions d'application fixées par le Gouverneur de la CEB;
- iii)** des amendements ultérieurs apportés au Règlement et Instructions visés ci-dessus selon les procédures d'approbation suivantes :
 - a) pour les articles du Règlement et Instructions de l'article 42 : approbation du Conseil d'administration de la CEB ;
 - b) pour les instructions d'application : approbation du Gouverneur de la CEB.

Répartition

Partage de la pension de survie et/ou de la pension d'orphelin entre les ayants droit de l'agent, de l'ancien agent ou du pensionné décédé.

Statut du Personnel – Annexe V

Reprise (de droits)

Versement à la CEB, dans le cadre d'un accord spécifique et dans les délais prescrits, de toute somme correspondant aux droits de l'agent au titre du régime de retraite précédent [Voir aussi « Transfert » (de droits)].

Services

Périodes travaillées au sein de la CEB ou assimilées. Elles sont notamment prises en compte pour l'acquisition du droit. Elles se différencient des annuités, notion utilisée pour le calcul de la prestation.

Survie (pension de)

Prestation versée, selon le Règlement, au conjoint et/ou ex-conjoint d'un agent, ancien agent ou pensionné décédé.

NB : Lorsqu'il s'agit du décès d'un ancien agent ou d'un pensionné, le terme « réversion » peut être utilisé.

Taux

Pourcentage appliqué au traitement de référence dans le cas des annuités, contributions et bonification.

Traitement

Rémunération mensuelle sur la base de laquelle sont assis la contribution de l'agent et/ou le calcul de certaines prestations.

Transfert (de droits)

Versement par la CEB, dans le cadre d'un accord spécifique, et dans les délais prescrits, de l'allocation de départ de l'agent ou de l'équivalent actuariel des droits à une pension d'ancienneté différée [Voir aussi « reprise » (de droits)].

Validation

Opération consistant à acquérir des annuités au titre de services antérieurs et de périodes d'indemnisation.

ANNEXE VI : Règlement sur l'indemnité de perte d'emploi ¹

Article 1 - Champ d'application

Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 44 du Statut du Personnel, a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles le Gouverneur peut accorder une indemnité de perte d'emploi.

Article 2 - Principes généraux

Une indemnité peut être accordée à un agent titulaire d'un contrat définitif ² aux services de qui il aura été mis fin pour l'une des raisons suivantes :

- a.** suppression du poste ou de la fonction occupé par l'agent;
- b.** modification des responsabilités attachées au poste ou à la fonction occupé par l'agent d'une nature telle que la personne intéressée ne réunit plus les qualifications requises pour le remplir;
- c.** compression d'effectifs consécutive notamment à la réduction partielle ou à la cessation complète de l'activité de la Banque;
- d.** retrait de l'État membre dont la personne intéressée est ressortissante;
- e.** transfert du siège de la Banque ou de l'un de ses services dans un autre pays entraînant le transfert de l'ensemble du personnel intéressé;
- f.** refus de l'agent, pour autant que cette éventualité n'a pas été prévue dans son contrat, d'être transféré de façon permanente dans un pays autre que celui dans lequel il exerce ses fonctions; et
 - à qui il n'aura pas été offert à la Banque un poste, ou le cas échéant une fonction, de même grade; ou
 - qui n'aura pas été nommé dans l'une des autres organisations coordonnées à un poste vacant comportant une rémunération comparable; ou
 - qui, dans le cas d'un agent public, n'aura pu obtenir d'être réintégré immédiatement dans son administration nationale, civile ou militaire.

Article 3 - Calcul de l'indemnité

Les modalités de calcul de l'indemnité sont différentes selon qu'il s'agit de contrats de durée déterminée ou de contrats de durée indéterminée.

Article 4 - Contrats de durée déterminée

Le montant de l'indemnité de perte d'emploi est égal à la moitié du produit des émoluments mensuels de l'agent (traitement de base et, s'il y a lieu, de l'allocation de foyer et de l'indemnité pour enfant ou personne à charge), par le nombre de mois qui restent à courir jusqu'au terme du contrat, mais dans la limite toutefois d'un plafond absolu fixé à :

- cinq mois d'émoluments pour un contrat de trois ans au moins;
- huit mois d'émoluments pour un contrat de quatre ans ou d'une durée comprise entre trois et quatre ans;
- dix mois d'émoluments pour un contrat de plus de quatre ans.

¹ Modifiée par la Résolution (2005)8 adoptée lors de la 936^{ème} réunion des Délégués des Ministres, le 7 septembre 2005.

² Un contrat définitif est un contrat accordé à un agent une fois la période probatoire terminée. Un agent qui a été titulaire d'un contrat définitif dans une Organisation coordonnée et à qui il a été offert, ultérieurement, soit dans cette Organisation, soit dans une autre Organisation coordonnée, un nouveau contrat comportant une période probatoire, sera considéré comme remplissant cette condition s'il a été mis fin à son service au cours ou à l'expiration de la période probatoire en question.

Statut du Personnel – Annexe VI

Article 5 - Contrats de durée indéterminée

1. Le montant de l'indemnité qui est exprimé en mois d'émoluments ou en fractions de mois (traitement de base et, s'il y a lieu, de l'allocation de foyer et de l'indemnité pour enfant ou personne à charge) est d'un mois d'émoluments par année de service à compter de l'entrée de la personne intéressée au service de la Banque. Toutefois, le montant de l'indemnité ainsi calculée est soumis à un plafond de vingt-quatre mois. En outre, le montant de l'indemnité ne peut représenter un nombre de mois ou fractions de mois supérieur à la période que la personne intéressée aurait à accomplir pour atteindre la limite d'âge prévue à l'Article 24 du Statut du Personnel.

2. Pour calculer le montant de l'indemnité de perte d'emploi au titre de l'alinéa 1, il sera tenu compte, s'il y a lieu, des années de service que l'agent aura accompli antérieurement auprès d'autres organisations coordonnées et au titre desquelles il n'aura pas bénéficié d'une indemnité de perte d'emploi en application du présent Règlement ou des règlements antérieur(s). Toutefois, il ne sera pas tenu compte des années de service ayant précédé:

- a.** une interruption de la carrière au sein des organisations coordonnées;
- b.** un licenciement pour motif disciplinaire dans l'une quelconque de ces organisations.

Article 6 - Contrats successifs dans plusieurs organisations

Tout agent ayant servi au moins dix années consécutives auprès d'une ou de plusieurs organisations coordonnées et aux services de qui il est mis fin dans les conditions prévues à l'Article 2, bénéficiera d'une indemnité de perte d'emploi calculée selon les dispositions de l'Article 5, quelle que soit la nature du contrat sous l'empire duquel il se trouvait au moment où il aura été mis fin à leurs fonctions.

Article 7 - Émoluments considérés

Les émoluments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité sont ceux dont bénéficie la personne intéressée à la date de son départ de la Banque.

Article 8 - Versement de l'indemnité

L'indemnité est versée en totalité à l'agent au moment où il quitte la Banque.

Article 9 - Dispositions transitoires

Les agents en poste dans les organisations coordonnées au moment où le Règlement du 19 septembre 1972 (Résolution (72) 33) est entrée en vigueur ont la faculté d'opter pour le maintien, en ce qui les concerne, des dispositions du Règlement antérieur adopté par le Comité des Ministres le 22 janvier 1966 (Résolution (66) 17).

ANNEXE VII - Règlement sur le congé sans traitement ¹

Article 1

Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 45, alinéa 3, du Statut du Personnel a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles les agents peuvent bénéficier d'un congé sans traitement ainsi que celles dans lesquelles ils sont mis d'office en congé sans traitement par le Gouverneur.

Article 2

L'agent est mis d'office en congé sans traitement dans les cas et conditions prévus aux Articles 33, 34 et 35 du Statut du Personnel.

Article 3

1. On distingue deux types de congés sans traitement :

- le congé pour événements familiaux;
- le congé pour convenance personnelle.

Ces congés pourront être accordés, à la demande de l'agent, notamment pour les motifs suivants :

a. dans le cadre du congé pour événements familiaux :

- i. élever un enfant;
- ii. s'occuper d'un membre de la famille proche souffrant d'un handicap, atteint d'une infirmité, exigeant des soins continus;
- iii. à la suite d'un accident ou de la maladie grave d'un enfant, du conjoint ou partenaire ² ou d'un ascendant;
- iv. accompagner un membre de la famille proche en fin de vie;
- v. à la suite du décès d'un enfant, du conjoint ou partenaire, ou d'un ascendant;
- vi. pour des raisons de santé personnelle.

b. dans le cadre du congé pour convenance personnelle :

- i. mener des études ou des recherches présentant un intérêt pour la formation de l'agent et/ou pour la Banque;
- ii. faire suite à l'établissement de la résidence habituelle de l'agent en un lieu éloigné du lieu d'exercice de ses fonctions, lorsque cet établissement a notamment pour cause la profession du conjoint ou partenaire;
- iii. exercer une activité professionnelle à l'extérieur de la Banque à la condition que celle-ci ne soit pas incompatible avec les devoirs et obligations des agents figurant dans les dispositions statutaires et réglementaires. Elle ne devra être en contradiction ni avec les principes énoncés dans le Statut du Personnel, ni avec les objectifs poursuivis par l'Organisation et ne devra pas être de nature à porter un préjudice, moral ou matériel, à la Banque;
- iv. d'autres raisons liées au développement personnel de l'agent.

2. Pour prendre sa décision, le Gouverneur tient compte des nécessités du service et de la nature des motifs invoqués. Tout refus d'une demande de congé sans traitement doit être dûment motivé par écrit.

Article 4

1. La durée totale des deux types de congé sans traitement, pris isolément ou cumulativement, ne peut excéder, en principe, six ans au cours de la carrière de l'agent. En cas de circonstances exceptionnelles, la durée maximale du congé pour événements familiaux pourra être prolongée.

¹ Tel qu'amendé par la Résolution Res(2004)7 du 8 juillet 2004.

² Est considérée comme partenaire la personne ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) ou équivalent, ou justifiant d'un concubinage.

Statut du Personnel – Annexe VII

La durée maximale du congé pour convenance personnelle accordé en vertu des motifs cités à l'Article 3 alinéa 1, b, i, iii et iv est limitée à trois ans.

2. Chaque congé est accordé pour une période d'un an minimum mais peut être prolongé pour des périodes ne dépassant pas un an à la fois. Le Gouverneur peut en décider autrement dans des circonstances exceptionnelles dues à des événements familiaux, sur demande dûment motivée. La demande de prolongation doit être présentée trois mois avant le terme du congé en cours³.

3. Le congé ne peut être accordé qu'après l'expiration de la période probatoire, sauf pour l'un des motifs prévus dans le cadre du congé pour événements familiaux. Dans ce cas, la période probatoire sera suspendue durant toute la période d'absence et reprendra au retour de l'agent, pour la durée qu'il restait à accomplir au titre de la période probatoire avant le départ en congé.

4. Les agents doivent épuiser leurs droits à congé annuel avant d'obtenir un congé sans traitement.

5. Les alinéas 1 à 4 ne sont pas applicables dans les cas visés à l'Article 2.

Article 5

1. L'agent doit informer le Gouverneur de toute modification de la situation ayant motivé la demande de congé sans traitement.

2. Le Gouverneur peut, à tout moment, s'assurer du maintien de la situation ayant motivé l'octroi du congé.

3. S'il est constaté que tel n'est plus le cas, la décision de mise en congé peut être immédiatement annulée.

Article 6

1. Pendant la durée du congé, l'agent n'a droit à aucun des éléments constituant sa rémunération. Toutefois, le Gouverneur peut, lorsque le congé est accordé pour l'un des motifs mentionnés à l'Article 3, alinéa 1, a, i, ii, iii, iv, v et vi à titre exceptionnel et dans des cas sociaux graves, maintenir l'allocation pour enfant ou autre personne à charge ainsi que l'indemnité d'éducation.

2. L'agent ne peut bénéficier ni d'un avancement d'échelon, ni d'une promotion de grade.

3. La période de congé n'est pas considérée comme une période de service dans les délais fixés pour le passage d'un échelon à l'échelon suivant⁴.

4. S'agissant du congé accordé en vertu de l'Article 3 alinéa 1, a ; à savoir le congé pour événements familiaux, la période de congé est assimilée à une période de travail à temps plein pour le calcul du nombre d'années de service prévu au titre de l'octroi d'un congé d'ancienneté.

Article 7

1. L'affiliation au régime de couverture sociale primaire (Sécurité sociale française ou CEMISIS, niveau Sécurité sociale française) est suspendue. Le bénéfice des prestations est cependant, sous certaines conditions, maintenu gratuitement pendant la période prévue par les dispositions du régime de couverture sociale applicable.

2. L'affiliation au régime complémentaire est suspendue. Cette affiliation peut, sous certaines conditions, être maintenue, moyennant le paiement de la prime correspondante.

³ Tel que modifié par la Résolution CM/Res(2010)9 du 7 juillet 2010

⁴ Tel que modifié par la Résolution CM/Res(2010)9 du 7 juillet 2010

Statut du Personnel – Annexe VII

3. Les droits de l'agent et de ses ayants droit en matière de pensions sont régis par le Règlement de pensions et les instructions d'application y relatives.

Article 8⁵

1. Les agents affectés à un poste⁶ (Annexe III au Statut du Personnel) qui prennent un congé sans traitement, auront le droit de reprendre leur poste à leur retour. Le poste reste ainsi vacant.

2. Un agent occupant une fonction ne peut solliciter un congé sans traitement se prolongeant au-delà de la période pour laquelle sa fonction a été créée.

Article 9

L'agent qui, sans motif valable, n'ont pas repris son service à l'expiration du congé est réputé démissionnaire.

Article 10

A titre exceptionnel, le Gouverneur peut décider de réintégrer, avant le terme du congé, un agent qui en fait la demande⁷.

Article 11

En fixant la date de la reprise des fonctions, le Gouverneur tient compte des intérêts de la Banque, de l'agent en congé et de son remplaçant.

Article 12

L'agent admis au bénéfice d'un congé sans traitement reste soumis aux dispositions statutaires et réglementaires dans la mesure où le présent Règlement n'y déroge pas.

⁵ Tel que modifié par la Résolution CM/Res(2010)9 du 7 juillet 2010

⁶ A l'exception des postes spécialisés.

⁷ Tel que modifié par la Résolution CM/Res(2010)9 du 7 juillet 2010

ANNEXE VIII - Règlement sur les prestations supplémentaires et le travail de nuit ¹

Article 1 - Champ d'application

Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 51 du Statut du Personnel, et en conformité avec l'Article 10 de l'Annexe IV à ce Statut, a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles les agents peuvent être astreints à des prestations en dehors de l'horaire de travail et à des travaux de nuit, ainsi que le régime de compensation de ces prestations.

Article 2 - Obligations statutaires

1. En cas d'urgence ou de surcroît de travail ou lorsque les nécessités du service l'exigent, les agents qui y ont été formellement invités sont tenus de fournir des prestations en dehors de l'horaire de travail.

2. Cette obligation s'impose également le samedi et, exceptionnellement, le dimanche, un jour férié au sens de la réglementation interne ou un jour chômé par décision du Gouverneur.

Article 3 - Définitions

1. Sont à considérer comme heures supplémentaires au sens du présent Règlement les heures de travail effectuées sur instruction de l'autorité hiérarchique compétente en dehors de l'horaire de travail applicable.

2. Les prestations ainsi effectuées sur instruction de l'autorité hiérarchique compétente entre 22 heures et 7 heures constituent un travail de nuit.

Article 4 - Autorité compétente - Autorisation

1. Sous réserve des dispositions des alinéas 2 et 3 ci-après, la décision de faire effectuer des heures supplémentaires appartient aux directeurs et chefs de Service.

2. Les travaux de nuit ainsi que les travaux du dimanche et des jours fériés et chômés sont soumis à autorisation préalable du Chef de la Direction chargée des ressources humaines.

3. L'autorisation préalable du Chef de la Direction chargée des ressources humaines est également requise pour toute prestation supplémentaire susceptible de donner lieu à une indemnisation.

Article 5 - Limitation des prestations supplémentaires

1. Les prestations supplémentaires sont à limiter dans la mesure du possible.

2. Le total des prestations supplémentaires demandées à un agent ne peut excéder 15 heures par semaine et 30 heures par mois. Exceptionnellement, cette limitation mensuelle pourra être dépassée sous réserve que l'agent n'effectue pas plus de 150 heures de prestations supplémentaires par semestre.

Article 6 - Principe de compensation

1. Les prestations supplémentaires effectuées par des agents des catégories A et L ne donnent pas lieu à compensation. Toutefois, à titre exceptionnel, un repos compensateur peut être accordé aux agents de ces catégories requis d'effectuer de façon répétée des prestations supplémentaires particulièrement importantes.

¹ Introduit par la Résolution (83)12 du 15 septembre 1983.

Statut du Personnel – Annexe VIII

2. Les prestations supplémentaires effectuées par les agents des catégories B et C donnent droit à l'octroi d'un congé compensateur.

3. Si les exigences du service ne permettent pas l'octroi d'un congé compensateur, une indemnité peut être accordée aux agents de catégorie C et de grades B1, B2 et B3 au lieu du congé compensateur.

4. Pour obtenir la compensation d'une prestation supplémentaire, il est nécessaire que celle-ci ait été supérieure à 30 minutes.

Article 7 - Régime de compensation des prestations supplémentaires

1. Les heures supplémentaires effectuées par les agents de catégories B et C donnent droit à compensation dans les conditions prévues ci-après :

a. Chaque heure supplémentaire donne droit à un congé compensateur correspondant; toutefois, lorsque l'heure supplémentaire est effectuée le dimanche ou un jour férié, ou entre 22 heures et 7 heures, la durée du congé compensateur est majorée de 50%. Ce congé est accordé dans la ou les semaines suivant les prestations supplémentaires.

b. Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder un congé compensateur intégral les agents bénéficient, dans les cas prévus à l'Article 6 alinéa 3, d'une indemnité pour heures supplémentaires au taux de 0,06% du traitement annuel moyen du grade de l'agent majoré de 50% pour les prestations effectuées les dimanches et jours fériés et entre 22 heures et 7 heures ².

2. Les heures supplémentaires ne peuvent donner lieu intégralement à indemnité; un congé compensateur minimum équivalant à 20% du total mensuel des heures supplémentaires est obligatoire. Cette disposition ne s'applique pas aux heures supplémentaires effectuées par les chauffeurs.

3. Les heures supplémentaires ne peuvent être indemnisées que dans la limite de 20 heures par mois. Toutefois, certains agents qui travaillent dans des conditions particulières et dont les prestations dépassent régulièrement l'horaire de l'ensemble du personnel pourront, sur la base d'une décision prise par le Gouverneur, prétendre à une indemnité pour heures supplémentaires pour un maximum de 30 heures par mois ou à une indemnité forfaitaire dont le montant, fixé par le Gouverneur, ne pourra excéder la contre-valeur de 30 heures supplémentaires.

Article 8 - Travail de nuit

1. Le travail de nuit ne pourra porter atteinte au repos quotidien des agents, qui devra être d'au moins onze heures en moyenne rapportée sur une semaine de travail, sans pouvoir être inférieur à 8 heures.

2. En aucun cas, le travail de nuit ne pourra être requis des femmes enceintes.

3. Aucun agent ne pourra être appelé à effectuer régulièrement un travail de nuit sans avoir été soumis au préalable à un examen médical.

Article 9 - Travail en équipe

1. Les prestations effectuées par les agents travaillant en équipes successives selon un cycle continu n'ouvrent pas droit à compensation aussi longtemps que la durée de leur travail, calculée sur une base trimestrielle, n'excède pas la durée de travail des autres agents.

² Tel qu'amendé par la Résolution (98)13 du 9 septembre 1998

Statut du Personnel – Annexe VIII

2. Toutefois, si la stabilité du roulement et les circonstances le justifient, le Gouverneur pourra allouer à ces agents une allocation forfaitaire mensuelle ou un congé supplémentaire pour prestations particulièrement longues effectuées la nuit ou le dimanche. Cette allocation ne pourra être supérieure à 0,5% du traitement annuel moyen du grade C3.

Article 10 - Missions

1. Le temps nécessaire pour se rendre au lieu du travail ou au lieu d'une mission ne peut être considéré comme donnant lieu à heures supplémentaires au sens du présent Règlement.

2. L'horaire de travail en mission est adapté aux besoins de celle-ci.

Les prestations effectuées en mission, du lundi au vendredi, ne donnent pas lieu à heures supplémentaires.

3. Seront considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées en mission lors d'une réunion de la Banque, le samedi, le dimanche, un jour férié ou chômé, à concurrence d'une demi-journée au moins, en exécution des obligations professionnelles normales de l'agent.

Les dispositions des articles 6 et 7 ci-dessus sont alors d'application.

La seule participation à un colloque, une cérémonie, une visite ne donne pas lieu à heures supplémentaires.

4. La disposition de l'alinéa 1 ci-dessus ne fait pas obstacle à l'octroi exceptionnel d'un repos compensateur consécutif à la mission lorsque le voyage aura été effectué dans des conditions particulièrement astreignantes.

Statut du Personnel – Annexe IX

ANNEXE IX - Règlement sur le travail à temps partiel ¹

Article 1 ²

1. Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 52 du Statut du Personnel, a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles le Gouverneur peut, si les nécessités du service le permettent, autoriser un agent qui en fait la demande, à exercer son activité à temps partiel.
2. Est définie comme travail à temps partiel toute modalité de réduction du temps de travail par laquelle un agent est autorisé à exercer ses fonctions à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée de travail réglementaire avec une diminution de traitement correspondant à la réduction du temps de travail.
3. Le Gouverneur fixe par arrêté le montant total et maximal de la masse salariale à temps partiel.

Article 2

1. L'autorisation de travail à temps partiel peut être accordée, sur demande motivée de l'agent, introduite selon les modalités établies par le Gouverneur.
2. L'autorisation de travail à temps partiel n'est pas accordée de droit. Pour prendre sa décision, le Gouverneur tient compte des nécessités de fonctionnement du service et de la nature des motifs invoqués.
3. Tout refus d'une demande de travail à temps partiel doit être dûment motivé par écrit par le(s) supérieur(s) hiérarchique(s).
4. L'autorisation de travail à temps partiel peut pour des raisons de service être subordonnée à la mutation de l'agent concerné sur un poste approprié.
5. Le Gouverneur peut, sur demande de l'agent intéressé, retirer l'autorisation avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée sous réserve des dispositions des Articles 4 et 6 ci-dessous.
6. Lorsque l'agent autorisé à exercer son activité à temps partiel est affecté à sa demande à un autre emploi à la suite d'une mutation ou d'une promotion, la poursuite de l'activité à temps partiel est subordonnée à une nouvelle autorisation.

Article 3

L'agent autorisé à exercer son activité à temps partiel est tenu d'accomplir, dans le cadre d'un horaire convenu avec le Directeur ou bien le Chef de service dont relèvent l'agent, des prestations d'une durée représentant, selon le cas, 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée réglementaire du travail.

Article 4 ²

1. L'autorisation est normalement donnée pour une période d'un an, sauf circonstances graves et impérieuses et sans préjudice des dispositions de l'Article 6. Elle est renouvelée chaque année dans les mêmes conditions par tacite reconduction.

¹ Tel qu'amendé par la Résolution Res(2004)8 du 8 juillet 2004.

² Tel qu'amendé par la Résolution 1507 (2007) du Conseil d'administration du 13 novembre 2007.

Statut du Personnel – Annexe IX

2. L'autorisation est maintenue pendant la durée des congés de maternité et d'adoption. Les agentes enceintes ne peuvent demander d'augmentation de leur temps de travail. En revanche, elles pourront en demander la réduction. A la fin du congé de maternité ou d'adoption, les bénéficiaires de tels congés pourront demander une modification du travail à temps partiel ou une suppression de l'autorisation, sous réserve pour les agents travaillant à mi-temps des dispositions de l'Article 6 du présent Règlement.

Article 5

Lorsque l'intérêt du service l'exige, le Gouverneur est autorisé à procéder à toute mutation permettant d'affecter sur un seul poste deux agents permanents de même grade autorisés à travailler à mi-temps.

Article 6

1. À l'échéance de la période pour laquelle l'agent a été autorisé à travailler à mi-temps, la reprise par lui d'une activité à plein temps est subordonnée à l'existence d'une vacance à temps complet.

2. L'agent est réintégré, à la première vacance, dans un emploi de son grade, à condition qu'il possède les aptitudes requises par cet emploi. Jusqu'à la date de son réintégration, l'agent demeure en situation de bénéficiaires d'une autorisation de travail à mi-temps.

Article 7

1. L'agent qui exerce une activité à temps partiel perçoit la fraction correspondante des divers éléments de sa rémunération, à l'exception des allocations et de l'indemnité mentionnées au paragraphe 2 ci-dessous. Les plafonds fixés respectivement pour l'allocation de foyer (Article 4 alinéa 1 du Règlement concernant les traitements et indemnités des agents) et pour l'indemnité d'expatriation ou de résidence (Article 6, alinéa 2 du même Règlement) sont réduits en conséquence.

2. L'allocation pour enfant ou autre personne à charge et l'allocation pour enfant handicapé ainsi que l'indemnité d'éducation sont maintenues intégralement.

Article 8

Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'avancement d'échelon, et pour l'octroi d'autres droits fondés sur l'ancienneté, à l'exception des dispositions prévues en matière de droits à pension (Article 10 du présent Règlement), la période pendant laquelle l'agent a travaillé à temps partiel (soit à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%) est prise en compte à 100%. Pour les agents autorisés à travailler à 50% en vertu des versions antérieures du Règlement, la prise en compte à 100% pour l'avancement d'échelon débutera à compter du premier jour du trimestre suivant la date d'adoption du Règlement révisé.

Article 9

1. L'agent travaillant à temps partiel a droit aux congés prévus par la réglementation en la matière sur les mêmes bases que les agents travaillant à plein temps. Le jour de congé est entendu comme un jour à temps partiel qui est rémunéré comme il est indiqué à l'Article 7 ci-dessus.

2. Le droit au remboursement des frais de voyage occasionnés par le congé dans les foyers est réduit de 2% pour chaque mois de travail à mi-temps, de 1,6% pour chaque mois de travail à 60%, de 1,2% pour chaque mois de travail à 70% et de 0,8% pour chaque mois de travail à 80%, et de 0,4% pour chaque mois de travail à 90% compris dans la période de deux ans qui ouvre droit au congé dans les foyers.

Statut du Personnel – Annexe IX

3. Les agents autorisés à travailler à 80% ou 90% ont la possibilité de travailler à temps plein et d'acquérir en compensation des jours de congés supplémentaires selon les modalités établies par le Gouverneur. Ces jours de congé devront impérativement être utilisés pendant la période d'octroi du travail à temps partiel.

Article 10

Les dispositions applicables en matière de pensions sont celles prévues par le Règlement de pensions (Annexes V) et les instructions d'application y relatives.

Article 11

1. L'agent travaillant à temps partiel reste soumis aux dispositions statutaires et réglementaires dans la mesure où le présent Règlement n'y déroge pas.

2. Pendant cette période, l'agent ne peut exercer aucune autre activité lucrative, sous réserve de l'autorisation prévue à l'Article 32 du Statut du Personnel.

ANNEXE X : Règlement sur la procédure disciplinaire

Article 1

Le présent Règlement, édicté en application de l'Article 56 du Statut du Personnel, a pour objet de régler la procédure disciplinaire.

Article 2

1. Le Gouverneur ne peut prononcer un avertissement par écrit ou un blâme qu'après avoir entendu la personne intéressée.

2. Si la faute alléguée peut entraîner l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'Article 54, alinéa 2, lettres c, d et e du Statut du Personnel, le Gouverneur saisit le Conseil de discipline par un rapport indiquant clairement les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis¹.

3. Ce rapport est transmis au Président du Conseil de discipline qui le porte à la connaissance des membres de ce Conseil et de l'agent.

Article 3

Dès la communication de ce rapport, l'agent mis en cause a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier administratif individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure.

Article 4

Lors de la première réunion du Conseil de discipline, le Président charge l'un de ses membres de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire.

Article 5

1. L'agent mis en cause dispose, pour préparer sa défense, d'un délai de quinze jours au moins à compter de la date de la communication du rapport ouvrant la procédure disciplinaire.

2. Devant le Conseil de discipline, l'agent peut présenter des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix.

Article 6

Le droit de citer des témoins appartient également au Gouverneur.

Article 7

1. S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés à la personne intéressée, ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, le Conseil de discipline peut ordonner une enquête contradictoire.

2. Celle-ci est conduite par le rapporteur. Aux fins de l'enquête, le Conseil de discipline peut demander la transmission de toute pièce ayant trait à l'affaire qui lui est soumise.

¹ Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

Statut du Personnel – Annexe X

Article 8

- 1.** Au vu des pièces produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites ou verbales de la personne intéressée et des témoins, ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, le Conseil de discipline émet, à la majorité, un avis motivé sur la sanction que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés et transmet cet avis au Gouverneur et à la personne intéressée dans le délai d'un mois à compter du jour où il a été saisi. Le délai est porté à trois mois lorsque le Conseil de discipline a fait procéder à une enquête.
- 2.** Le Gouverneur prend sa décision dans le délai d'un mois au plus tard, la personne intéressée ayant été entendue par lui.

Article 9

- 1.** Le Président du Conseil de discipline ne participe pas aux décisions, sauf lorsqu'il s'agit de questions de procédure ou en cas de partage égal des voix.
- 2.** Il assure l'exécution des décisions prises par le Conseil de discipline et porte à la connaissance de chaque membre toute information et tout document relatifs à l'affaire.

Article 10

- 1.** Le procès-verbal des réunions du Conseil de discipline est établi sous la responsabilité du Président.
- 2.** Les témoins signent le procès-verbal de leurs dépositions.
- 3.** L'avis motivé prévu à l'Article 8 ci-dessus est signé par tous les membres du Conseil de discipline.

Article 11

Les frais occasionnés au cours de la procédure disciplinaire par l'initiative de la personne intéressée, et notamment les honoraires dus à un défenseur n'appartenant pas à la Banque, restent à sa charge dans le cas où la procédure disciplinaire aboutit à une des sanctions prévues à l'Article 54, alinéa 2, lettres c à e du Statut du Personnel².

Article 12

La procédure disciplinaire peut être rouverte par le Gouverneur, de sa propre initiative ou à la demande de la personne intéressée, sur faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents.

² Tel que modifié par la Résolution 1537 (2011), adoptée par le Conseil d'administration le 16 septembre 2011

ANNEXE XI : Statut du Tribunal Administratif ¹

Article 1 - Composition du Tribunal

1. Le Tribunal administratif (ci-après dénommé le Tribunal) est composé de trois juges n'appartenant pas au personnel du Conseil de l'Europe.

2. L'un des juges est désigné par la Cour européenne des droits de l'Homme (ci-après dénommé la Cour) parmi des personnalités qui exercent ou ont exercé une fonction judiciaire dans un État membre du Conseil de l'Europe ou dans une juridiction internationale, à l'exclusion des juges de la Cour en fonction. Les autres juges sont désignés par le Comité des Ministres parmi des juristes ou d'autres personnes de haute compétence, possédant une grande expérience en matière administrative. Les juges du Tribunal sont nommés pour une durée de trois ans; ils sont rééligibles.

3. Trois juges suppléants sont désignés dans les mêmes conditions par la Cour et par le Comité des Ministres.

4. Les six juges et juges suppléants qui, à un moment quelconque, exercent un mandat de trois ans ou achèvent un tel mandat, conformément au paragraphe 5 du présent article, doivent être ressortissants d'États membres différents. Cette disposition ne s'applique pas aux juges et juges suppléants qui restent en fonction en vertu du paragraphe 6 du présent article.

5. En cas de décès ou de démission d'un juge ou bien d'un juge suppléant au cours de la période de trois ans pour laquelle il avait été nommé, la Cour ou le Comité des Ministres, selon le cas, désigne un remplaçant pour la durée du mandat de leur prédécesseur restant à courir.

6. Les juges et les juges suppléants restent en fonction jusqu'à leur remplacement, mais seulement pour une durée maximale d'un an. Le juge ou bien le juge suppléant qui doit rester en fonction conformément au présent paragraphe est désigné, le cas échéant, par tirage au sort.

7. Le juge ou bien le juge suppléant qui reste ou est resté en fonction conformément au paragraphe 6 du présent article continuent à connaître de toute affaire dans laquelle la procédure orale a commencé devant lui.

Article 2 - Présidence

Le juge du Tribunal désignés par la Cour préside le Tribunal. En cas d'empêchement, le Président est remplacé par le juge suppléant désigné par la Cour.

Article 3 - Indépendance des juges

Les juges du Tribunal exercent leurs fonctions en pleine indépendance; ils ne peuvent recevoir aucune instruction. Durant tout l'exercice de leur mandat, ils ne peuvent assumer de fonctions incompatibles avec les exigences d'indépendance, d'impartialité et de disponibilité inhérentes à ce mandat.

Article 4 - Compétence

La compétence du Tribunal ressort des dispositions de l'article 60 du Statut du Personnel. En cas de contestation sur le point de savoir s'il est compétent, le Tribunal décide.

Article 5 - Recevabilité

1. Pour être recevable, un recours doit répondre aux conditions fixées à l'article 60, paragraphes 1 et 3, du Statut du Personnel.

¹ Tel que modifié par la Résolution (94) 11 du 5 avril 1994 et par la Résolution (99) 19 du 16 novembre 1999

Statut du Personnel – Annexe XI

2. Dans le cas où le Président estime, dans un rapport motivé adressé aux juges du Tribunal, que le recours est manifestement irrecevable et si celui-ci ne soulève pas d'objections dans un délai de deux mois, le requérant est informé sans délai que son recours a été déclaré irrecevable pour les motifs exposés dans le rapport dont une copie lui est communiquée.

Article 6 - Langues de travail

Les langues officielles du Tribunal sont le français et l'anglais.

Article 7 - Instruction des dossiers

1. Le recours indique l'objet de la demande, expose les faits et moyens et est accompagné de toutes les pièces justificatives. Il est remis en double exemplaire contre accusé de réception ou expédié sous pli recommandé au Greffier du Tribunal qui le communique au Président ou et au Gouverneur.

2. Le Président fixe le délai dans lequel le Gouverneur doit présenter par écrit ses observations auxquelles seront jointes toutes les pièces justificatives qui n'ont pas déjà été soumises par le requérant. Les observations du Gouverneur sont communiquées au requérant; le Président fixe à ce dernier un délai pour sa réplique éventuelle.

3. Le recours, ainsi que les mémoires et autres pièces à l'appui, les observations du Gouverneur et la réplique éventuelle du requérant sont communiqués aux juges du Tribunal au moins quinze jours avant la séance au cours de laquelle il sera examiné.

4. Si l'avis du Comité consultatif du contentieux a été sollicité en vertu de l'Article 59, paragraphe 4, du Statut du Personnel, cet avis est communiqué au Tribunal à titre d'élément du dossier. Toutefois, les déclarations faites devant ce comité ne lieront pas les parties et ne pourront leur être opposées dans la procédure devant le Tribunal.

5. Le Tribunal peut demander communication de toute autre pièce qu'il estime utile à l'examen du recours dont il est saisi.

6. Toute pièce versée au dossier de l'affaire est transmise aux parties ou mise à leur disposition pour être consultée par elles au greffe du Tribunal.

7. Les communications aux parties sont faites à la diligence du Greffier du Tribunal.

Article 8 - Sursis

1. Le Président statue dans les quinze jours sur les requêtes tendant, en vertu de l'article 59, paragraphe 7, du Statut du Personnel, à l'octroi d'un sursis à l'exécution d'un acte d'ordre administratif.

2. Le Président peut assortir sa décision de certaines conditions.

Article 9 - Réunion du Tribunal

1. Pour siéger valablement, le Tribunal doit être constitué d'un Président et de deux juges titulaires ou suppléants.

2. Le Tribunal se réunit sur convocation de son Président.

3. Les audiences du Tribunal sont publiques à moins que le Tribunal n'en décide autrement.

4. Le Gouverneur et le requérant peuvent assister aux débats et développer oralement tous arguments à l'appui des moyens invoqués dans leurs mémoires. Ils peuvent se faire représenter et se faire assister par une ou plusieurs personnes de leur choix.

Statut du Personnel – Annexe XI

5. Le Tribunal entend tous les témoins dont il estime que la déposition est utile aux débats. Le Tribunal peut faire comparaître devant lui tout agent du Conseil cité comme témoins.

6. Les juges du Tribunal délibèrent en chambre du conseil.

Article 10 - Intervention

1. Toute personne physique habilitée à introduire un recours auprès du Tribunal et qui justifie d'un intérêt suffisant à la solution d'un litige soumis au Tribunal peut être autorisée par celui-ci à intervenir dans ladite procédure. Une telle autorisation peut également être accordée au Comité du Personnel dans les mêmes conditions.

2. Les conclusions de l'intervention ne peuvent avoir d'autre objet que le soutien des conclusions de l'une des parties.

Article 11 - Frais de recours

1. Le Tribunal peut, s'il estime que le recours était abusif, ordonner le remboursement par le requérant de tout ou partie des dépenses.

2. Au cas où il a admis le bien-fondé du recours, le Tribunal peut décider que la Banque remboursera sur une base raisonnable les frais justifiés exposés par le requérant ou la requérante en tenant compte de la nature et de l'importance du litige.

3. Au cas où il a rejeté le recours, le Tribunal peut, s'il estime que des circonstances exceptionnelles justifient une telle mesure, décider que la Banque remboursera tout ou partie des frais justifiés exposés par le requérant. Le Tribunal indique les circonstances exceptionnelles qui ont motivé sa décision.

4. Le Tribunal peut décider que la Banque remboursera les frais justifiés de transport et de séjour exposés par les témoins qui ont été entendus, dans la limite des normes applicables aux agents en mission.

Article 12 - Sentences du Tribunal

1. Les sentences du Tribunal sont prononcées à la majorité des voix. Elles sont motivées.

2. Les sentences ne sont pas susceptibles d'appel. Dans le cas où la sentence rendue serait entachée d'une erreur matérielle, elle peut être rectifiée par le Président soit d'office soit sur requête de l'une des parties.

3. Une expédition de la sentence est remise à chacune des parties, l'original étant déposé aux archives du greffe du Tribunal.

4. Les sentences du Tribunal font, à la diligence du Secrétaire Général, l'objet d'une publication in extenso.

Article 13 - Règlement intérieur

Le Tribunal adopte son Règlement intérieur.

Article 14 - Greffe et dispositions budgétaires

1. Le Secrétaire Général prend les mesures administratives nécessaires au fonctionnement du Tribunal.

2. Le Secrétaire Général désigne un Greffier et un Greffier suppléant du Tribunal. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils ne sont soumis qu'à l'autorité du Tribunal.

Statut du Personnel – Annexe XI

3. Sous réserve des dispositions de l'article 15, les indemnités accordées par le Tribunal sont à la charge du budget du Conseil.

4. Les frais de voyage et de séjour des juges du Tribunal leur sont remboursés selon les règles en vigueur au Conseil et les taux fixés par le Comité des Ministres.

Article 15 - Organismes rattachés au Conseil de l'Europe

1. La compétence du Tribunal pourra être étendue à l'examen des litiges entre des organismes rattachés au Conseil de l'Europe et leurs agents, si l'autorité compétente de ces organismes le demande.

2. Dans ce cas, un accord réglant les modalités et arrangements administratifs sera passé entre le Secrétaire Général et l'organisme concerné. L'accord prévoira expressément que l'organisme supportera lui-même le paiement de toute indemnité accordée par le Tribunal à l'un de ses agents et supportera les frais des sessions occasionnés par de tels litiges.

Statut du Personnel – Annexe XII

ANNEXE XII : Règlement sur le régime de couverture médicale et sociale

(adopté par le Comité des Ministres le 16 janvier 2008, lors de la 1015^{ème} réunion des Délégués des Ministres)

TITRE I : Affiliation des agents permanents en service

CHAPITRE I : Dispositions Générales

Article 1 - Affiliation

Sous réserve des dispositions de l'article 43, paragraphe 4, du Statut du personnel, les agents visés à l'article 1, paragraphe 1, du Statut du personnel sont affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation.

Article 2 - Ouverture et fin des droits

1. Le droit au bénéfice des prestations médicales et à la couverture du risque accident prévues par le régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation commence à la date du début du voyage en vue de la prise de fonctions de l'agent.

Le droit aux autres prestations du régime commence à la date de prise de fonctions et est subordonné à la condition que l'agent ait effectué la visite médicale d'embauche.

2. Sauf dans les cas où le maintien des droits est prévu par les présentes dispositions, le droit au bénéfice des prestations prévues au titre I du présent Règlement cesse le jour où prend fin le contrat de l'agent avec l'Organisation (article 23 du Statut du personnel).

Toutefois, les agents bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation ou de résidence restent affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation pendant quinze jours après la fin de leur contrat.

Les prestations cessent d'être servies après cette date, sous réserve, en ce qui concerne les risques réalisés antérieurement, des droits acquis dans les conditions prévues pour chaque risque.

Article 3 - Suspension des droits

1. Le droit au bénéfice des prestations prévues par le régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation est suspendu pendant toute la période de congé sans traitement (annexe VII au Statut du personnel) sous réserve des dispositions particulières prévues au titre du maintien des droits.

2. Le Secrétaire Général détermine par voie d'arrêté les conditions de l'affiliation à titre volontaire au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation des agents en congé sans traitement.

Article 4 - Définition des prestations et des risques couverts - Interprétation

1. Le Secrétaire Général précise par voie d'arrêté la nature des dépenses couvertes au titre du régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation, ainsi que les taux de prise en charge, les exclusions et les limites applicables selon la nature ou la cause des prestations.

2. En cas de doute ou de contestation relatifs à l'application des dispositions du régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation, il sera fait référence aux dispositions de la législation française de sécurité sociale en vigueur au moment où les faits ouvrant droit aux prestations se produisent.

Statut du Personnel – Annexe XII

3. Le texte des polices d'assurance souscrites par l'Organisation en matière de couverture des dépenses de santé ou de prévoyance est mis à la disposition des agents.

Article 5 - Maintien des droits

1. Lorsque le contrat avec l'Organisation prend fin pour l'un des motifs visés à l'article 23, paragraphes 2 et 3 a. et b. du Statut du personnel, les agents affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation continuent à bénéficier pendant une durée équivalente à celle prévue par le régime français de sécurité sociale de la prise en charge de leurs frais pour soins médicaux à condition qu'ils ne puissent bénéficier d'une telle prise en charge du fait d'une nouvelle activité professionnelle, soit en raison de l'antériorité de la maladie ou de la grossesse par rapport à la date d'affiliation à un autre régime, soit en raison d'un délai de carence pour bénéficier des droits prévus par cet autre régime, ou bien parce qu'ils n'ont pas repris d'activité professionnelle.

La prise en charge des frais pour soins médicaux est alors effectuée dans la limite des remboursements prévus par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française.

2. Dans le cas prévu au paragraphe 1, la prise en charge des frais pour soins médicaux s'applique dans les mêmes conditions aux ayants droit de l'agent, au sens de la législation française de sécurité sociale.

3. Sous réserve qu'ils ne puissent bénéficier de la prise en charge de leurs frais pour soins médicaux par un régime de sécurité sociale, les anciens conjoints d'agents affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation continuent à bénéficier après leur divorce du maintien de la prise en charge de leurs frais pour soins médicaux par le régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation pendant une durée équivalente à celle prévue par le régime français de sécurité sociale. Cette prise en charge est effectuée dans la limite des remboursements prévus par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française.

4. Les ayants droit des agents décédés en activité qui ne bénéficient pas d'un régime de protection sociale au titre d'une activité professionnelle ou d'un régime de pensions, continuent à bénéficier pendant une période d'un an de la prise en charge de leurs frais pour soins médicaux. Celle-ci est limitée aux remboursements prévus par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française.

5. Pendant la durée du congé sans traitement, le maintien des droits en ce qui concerne les frais pour soins médicaux est assuré pendant la durée et dans les limites des remboursements prévus par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française ¹.

6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux bénéficiaires d'une pension servie par le régime de pensions de l'Organisation visés à l'article 16, paragraphe 1, du présent Règlement.

Article 6 - Exclusions

1. Le bénéfice des prestations de l'assurance décès est garanti dans tous les cas de décès, même ceux résultant d'une maladie professionnelle prévue par la législation française de sécurité sociale.

Toutefois, les risques suivants sont garantis sous certaines réserves :

- la garantie n'est acquise en cas de suicide volontaire et conscient que s'il se produit plus d'un an après l'affiliation au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation. Cette garantie est cependant acquise sans délai de carence si l'agent était inconscient au moment du suicide, la preuve de l'inconscience incombant aux bénéficiaires;

¹ Tel qu'amendé par la Résolution Res(2004)9 du 8 juillet 2004.

Statut du Personnel – Annexe XII

- en cas de guerre, la garantie décès n'est acquise que dans les conditions déterminées par la législation relative aux assurances sur la vie en temps de guerre, en vigueur dans les pays d'affectation. L'invalidité permanente totale et absolue résultant d'un fait de guerre généralisée n'est jamais garantie.

2. Sont exclus également des garanties :

a. les conséquences de maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire et intentionnel du bénéficiaire ou de leurs ayants droit;

b. les conséquences de faits de guerre, pour autant qu'il y ait participation active de la part du bénéficiaire en tant que mobilisés ou engagés volontaires;

c. les conséquences de blessures ou lésions provenant de courses de vitesse, compétitions ou paris, sauf les compétitions sportives normales;

d. les conséquences d'insurrection ou d'émeutes si un bénéficiaire en y prenant part, ont contrevenu aux lois en vigueur, et la rixe, sauf le cas de légitime défense;

e. les conséquences des maladies ou accidents frappant un bénéficiaire résidant dans un pays qui ferait obstacle aux mesures de contrôle légitimes que l'Organisation serait en droit d'effectuer;

f. les risques résultant d'un accident de navigation aérienne à moins que le bénéficiaire se trouvent à bord d'un appareil autorisé à voler par un certificat de navigabilité, conduit par un pilote possédant un brevet et une licence non périmée, le pilote pouvant être le bénéficiaire lui-même à condition qu'il se soit conformé aux règlements en vigueur. Les compétitions, paris, courses, concours, acrobaties aériennes, records, tentatives de records ou essais préparatoires, essais de réception, vol à voile, ainsi que les descentes en parachute que n'exigerait pas la situation critique de l'appareil sont exclus de la garantie;

g. les conséquences de toute tentative d'automutilation.

Article 7 - Prescription et fraude

1. L'action des affiliés se prescrit par deux ans, à compter du moment où les faits ouvrant droit aux prestations se produisent.

2. En cas de fraude dûment établie, les affiliés sont tenus de rembourser les sommes indûment perçues et, lorsqu'il s'agit d'un agent, s'exposent en outre à des sanctions disciplinaires.

Article 8 - Subrogation

1. L'Organisation est subrogée dans les droits et actions des affiliés contre un tiers éventuellement responsable, à concurrence des prestations servies, sauf pour ce qui est des prestations en capital qui peuvent être cumulées avec des indemnités de même nature versées par des tiers.

2. Les affiliés sont tenus d'informer le Directeur des Ressources humaines de tout accident dont eux-mêmes ou un autre bénéficiaire ont été victimes, que cet accident ait ou non été causé par un tiers. Ils doivent fournir, le cas échéant, toutes les informations nécessaires sur l'identité des personnes en cause et de leurs assureurs ainsi que sur les circonstances de l'accident, afin de permettre à l'Organisation d'exercer ses droits à l'égard d'un tiers éventuellement responsable.

CHAPITRE II : Prestations

Article 9 - Frais pour soins médicaux

1. Le remboursement des frais pour soins médicaux exposés à l'occasion d'un traitement médical prescrit ou prodigué par un ou une médecin qualifiés, à la suite d'un accident, d'une maladie ou d'une maternité, est pris en charge conformément aux dispositions arrêtées par le Secrétaire Général.

2. Le droit aux prestations pour soins médicaux est ouvert à l'agent ainsi qu'à leurs ayants droit, à savoir :

a. les enfants à charge âgés de moins de 20 ans. La couverture à titre complémentaire des frais pour soins médicaux peut cependant être étendue, moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent, aux enfants à charge de plus de 20 ans et de moins de 29 ans qui sont couverts par un régime de sécurité sociale qui leur est propre (étudiant, demandeur d'emploi, etc.);

b. le conjoint, à la charge de l'agent ainsi qu'une personne cohabitant (comme concubin ou concubine) avec l'agent ou l'agent, entièrement à sa charge. Lorsque le conjoint, le concubin exercent une activité professionnelle ou perçoivent une indemnité de chômage ou une pension de retraite, la couverture à titre complémentaire peut leur être étendue moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent;

c. un parent ou un autre membre de la famille proche qui vit sous le toit de l'agent et s'occupe de la maison et d'au moins deux enfants à leur charge de moins de 14 ans. Dans ce cas, le remboursement est limité au niveau pris en charge par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française. La couverture à titre complémentaire des frais pour soins médicaux peut cependant être étendue moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent ou de l'agent;

d. toute personne, mais une seule, ayant vécu avec l'agent pendant au moins un an et qui est entièrement à sa charge (une preuve est requise). Dans ce cas, le remboursement est limité au niveau pris en charge par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française. La couverture à titre complémentaire des frais pour soins médicaux peut cependant être étendue moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent.

3. Pour la notion d'ayant droit, il est fait référence à la législation française de sécurité sociale en vigueur au moment de l'adoption du présent Règlement ainsi qu'à ses modifications successives éventuelles.

4. L'agent est tenu d'informer l'Organisation de tout autre régime obligatoire ouvrant droit à la prise en charge de ses dépenses de santé dont lui-même ou ses ayants droit bénéficient.

5. Lorsque les bénéficiaires des prestations prévues au présent chapitre relèvent à titre personnel d'un ou de plusieurs autres régimes de protection sociale à caractère obligatoire, les prestations dues au titre de ces régimes doivent obligatoirement être obtenues avant toute demande de prise en charge par le régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation et viennent en déduction des prestations prévues par le régime.

Dans le cas spécifique des parents qui sont l'un et l'autre assurés à un régime d'assurance maladie et maternité, ceux-ci désignent d'un commun accord celui d'entre eux auquel les enfants sont rattachés à titre principal pour le bénéfice des prestations d'assurance maladie et maternité.

La désignation peut être effectuée à tout moment. Elle ne pourra être modifiée qu'au bout d'un an, d'un commun accord entre les parents.

Toutefois, lorsqu'un des assurés cesse d'avoir droit aux prestations de l'assurance maladie et maternité, les prestations sont dues du chef de l'autre assuré.

Statut du Personnel – Annexe XII

6. Lorsque des prestations spécifiques liées à la maladie non prévues par le régime de l'Organisation auraient pu faire l'objet d'une prise en charge par la sécurité sociale française, le Secrétaire Général examinera dans chaque cas d'espèce s'il y a lieu d'octroyer un remboursement à l'agent.

Article 10 - Maintien de rémunération en cas de maladie

1. Dans le cadre du régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation et sous réserve des dispositions spécifiques relatives à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle, les agents ont droit au maintien de leur traitement et de leurs indemnités, pendant la durée prévue par les règles applicables dans le cadre du régime français de sécurité sociale.

2. Le maintien du traitement et des indemnités est subordonné à la présentation d'un certificat médical. Le paiement du traitement et des indemnités peut être suspendu si le médecin désigné par l'Organisation constate que l'agent ne se soumet pas aux traitements et aux prescriptions arrêtés par le médecin traitant ou que l'agent est apte à reprendre ses fonctions.

Article 11 - Prestations en cas de maternité, paternité ou d'adoption

1. Les agents en activité auxquels est accordé un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ont droit, pendant cette période, au maintien de la totalité de leur traitement et de leurs indemnités.

2. Les agents perçoivent également une indemnité forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

3. Quand les parents de l'enfant sont tous deux agents de l'Organisation, l'indemnité n'est versée qu'une fois à celui des parents que ceux-ci désignent d'un commun accord.

Article 12 - Prestations d'invalidité

1. En cas d'invalidité permanente totale reconnue conformément aux dispositions du Règlement de pensions applicable aux agents de l'Organisation, si cette invalidité était considérée par la commission d'invalidité prévue par le Règlement des pensions comme de niveau trois dans la classification de la sécurité sociale française, et s'il est attesté que cet état met l'agent dans l'impossibilité de fournir le moindre travail, professionnel ou non, et si l'agent doit recourir de manière permanente à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, cet agent a droit au versement d'un capital égal à deux années de traitement ² s'ils ne bénéficient pas de l'allocation de foyer et à quatre années de traitement s'ils en bénéficient.

2. En cas d'invalidité permanente totale reconnue conformément aux dispositions du Règlement de pensions applicable aux agents de l'Organisation, si cette invalidité était considérée par la commission d'invalidité prévue par le Règlement des pensions comme de niveau un ou deux dans la classification de la sécurité sociale française, et s'il est attesté que cet état met l'agent dans l'impossibilité de fournir le moindre travail, professionnel ou non, cet agent a droit au versement d'un capital égal à une année de traitement s'il ne bénéficie pas de l'allocation de foyer et à deux années de traitement s'il en bénéficie. Toutefois, le capital versé est dégressif à partir de 56 ans. Par ailleurs, en cas d'aggravation de la santé de l'agent déclaré invalide dans les cinq ans suivants sa mise en invalidité, de telle sorte que son invalidité serait désormais classée en catégorie trois de la sécurité sociale française, le capital versé serait complété pour atteindre le niveau défini au paragraphe 1.

3. L'agent qui, au moment de la déclaration d'invalidité ou ultérieurement dans les cinq ans après la reconnaissance de l'invalidité, à la suite d'une aggravation de cette dernière, doit recourir de manière permanente à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie reçoit également une rente d'invalidité permanente viagère.

² Le traitement visé à cet article est constitué par le traitement de base ainsi que, le cas échéant, l'allocation de foyer, l'indemnité d'expatriation ou de résidence et l'indemnité de langue.

Statut du Personnel – Annexe XII

4. En cas d'incapacité permanente partielle consécutive à un accident dont le taux est au moins égal à 33,33%, l'agent a droit au versement d'un capital ou d'une rente annuelle dont le montant est fixé par arrêté du Secrétaire Général. Le taux d'incapacité permanente partielle est établi conformément aux dispositions de la législation française de sécurité sociale relative à l'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

L'agent a également droit à une rente égale à celle qui aurait été versée par la sécurité sociale française.

Un capital peut se substituer à cette rente dans les mêmes conditions que celles appliquées par la sécurité sociale française.

Article 13 - Capital décès

En cas de décès d'un agent, un capital égal à deux années de traitement ³ si l'agent ne bénéficiait pas de l'allocation de foyer et à quatre années de traitement, si l'agent en bénéficiait, est versé aux ayants droit, conformément aux dispositions fixées par voie d'arrêté par le Secrétaire Général sauf si ce capital a déjà été versé au titre de l'article 12, paragraphes 1 ou 2.

Article 14 - Accidents du travail et maladies professionnelles

1. Est considéré comme accident du travail, tout accident survenu par le fait ou à l'occasion des fonctions assumées dans l'Organisation et ayant porté atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'un agent en activité.

En particulier, est considéré comme fait accidentel toute lésion corporelle due à l'action d'une cause extérieure soudaine et généralement brutale.

Est notamment considéré comme accident du travail tout accident survenu pendant le temps où l'agent est en mission, à moins qu'il n'ait interrompu sa mission pour un motif d'intérêt personnel indépendant de ses fonctions.

Est aussi considéré comme accident du travail, l'accident survenu :

- i.** au cours du trajet normal pour se rendre du domicile au lieu normal d'exercice des fonctions ou en revenir; ou
- ii.** pendant les voyages pour se rendre sur le lieu de mission ou en revenir et à l'occasion des fonctions durant la mission; ou
- iii.** au cours du trajet précédant l'entrée en fonctions ou suivant la cessation de fonctions, s'il survient au cours de voyages effectués selon le parcours et dans les délais fixés conformément aux règles de l'Organisation.

Est assimilée à un accident du travail la maladie professionnelle dont l'origine est imputable à l'exercice des fonctions au sein de l'Organisation.

Sont considérées comme accident du travail ou maladie professionnelle les rechutes d'un accident du travail survenu au cours des fonctions ou d'une maladie professionnelle contractée du fait des fonctions, même si elles se manifestent après que l'engagement de l'agent ait pris fin.

En cas de difficulté d'interprétation des principes énoncés aux paragraphes a. à e. ci-dessus, il est fait application par analogie de la législation française relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, ainsi que de la jurisprudence des tribunaux français en la matière.

2. Tout accident visé aux paragraphes a, b. et c. du présent article doit faire l'objet d'une déclaration au Directeur des Ressources humaines dans un délai de quarante huit heures, sauf cas de force majeure.

³ Le traitement visé à cet article est constitué par le traitement de base ainsi que, le cas échéant, l'allocation de foyer, l'indemnité d'expatriation ou de résidence et l'indemnité de langue.

Statut du Personnel – Annexe XII

3. Le Gouverneur informe l'agent après enquête, et le cas échéant, contrôle médical, de la décision de reconnaître l'accident comme un accident du travail et, en cas de refus, fait connaître les motifs de la décision prise par les assureurs.

4. a. Les dépenses de santé nécessitées par le traitement des conséquences de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et par la réadaptation fonctionnelle sont prises en charge à 100% du tarif de responsabilité de la sécurité sociale française.

b. L'agent qui doit interrompre ses fonctions par suite d'un accident du travail a droit au maintien de la totalité de son traitement et de ses indemnités et, s'il est titulaire d'un engagement à durée déterminée, à la prolongation de son engagement jusqu'à la constatation de la consolidation de son état de santé ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans.

CHAPITRE III : Financement

Article 15

Les agents affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation en vertu de l'article 1 du présent Règlement participent à hauteur d'un tiers aux frais de couverture des prestations prévues par ce système, à l'exception des prestations au titre du risque accident du travail et maladies professionnelles.

TITRE II : Affiliation des pensionnés et anciens agents

CHAPITRE I : Dispositions Générales

Article 16 - Affiliation

1. Sous réserve des dispositions de l'article 21, paragraphe 3 ci-dessous, les personnes suivantes sont affiliées au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation :

- les anciens agents bénéficiaires d'une pension d'ancienneté prévue par le régime de pensions de l'Organisation, âgés au moins de 60 ans;

- les anciens agents bénéficiaires d'une pension d'ancienneté anticipée prévue par le régime de pensions de l'Organisation, quel que soit leur âge;

- les anciens agents bénéficiaires d'une pension d'invalidité prévue par le régime de pensions de l'Organisation, quel que soit leur âge;

- les conjoints survivants bénéficiaires d'une pension de survie au sens et dans les conditions et limitations prévues par le régime de pensions de l'Organisation;

- les enfants ou autres personnes à charge d'un agent décédé en activité ou après avoir eu droit à une pension d'invalidité ou d'ancienneté immédiate ou différée, qui sont bénéficiaires d'une pension d'orphelin ou d'autre personne à charge en vertu des dispositions prévues par le régime de pensions de l'Organisation et par l'article 5 de l'Annexe IV au Statut du personnel.

2. En dehors des cas expressément énumérés au paragraphe 1, l'ancien agent de tout âge peut être affilié à sa charge au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation s'il en a fait la demande avant la fin de son contrat avec l'Organisation et aux conditions particulières définies par le Secrétaire Général.

3. L'affiliation cesse lorsque les personnes cessent de remplir les conditions pour leur affiliation.

Statut du Personnel – Annexe XII

Article 17 - Ouverture et fin des droits

1. Dans les cas énumérés à l'article 16, paragraphe 1, du présent titre, le droit aux prestations prévues au présent titre commence à compter du jour où le bénéficiaire est admis aux bénéfices des prestations prévues par le régime de pensions de l'Organisation.

2. Le droit aux bénéfices des prestations prévues au présent titre prend fin pour chaque bénéficiaire d'une pension à la date à laquelle il cesse de bénéficier des prestations de pension.

3. Dans le cas prévu à l'article 16, paragraphe 2, du présent titre, la couverture commence le jour suivant la date de la fin du contrat de l'agent et se termine à la date à laquelle l'intéressé résilie son affiliation.

Article 18 - Suspension

L'assurance pour soins médicaux aux conditions définies pour les affiliés visés par l'article 16, paragraphe 1, est suspendue pour les anciens agents bénéficiaires d'une prestation de pensions au sens du Règlement de pensions qui exercent une activité professionnelle rémunérée.

Article 19 - Définition des prestations et des risques couverts

Le Secrétaire Général précise par voie d'arrêté la nature des dépenses couvertes au titre du régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation, ainsi que les taux de prise en charge, les exclusions et les limites applicables selon la nature ou la cause des prestations.

En cas de doute ou de contestation relatifs à l'application des dispositions du régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation, il sera fait référence aux dispositions de la législation française de sécurité sociale en vigueur au moment où les faits ouvrant droit aux prestations se produisent.

Le texte des polices d'assurance souscrites par l'Organisation en matière de couverture des dépenses de santé ou de prévoyance est mis à la disposition des affiliés.

Article 20 - Exclusions - prescription et fraude - subrogation

Les articles 6, 7 et 8 s'appliquent mutatis mutandis au titre II (pensionnés et anciens agents).

CHAPITRE II : Prestations

Article 21 - Frais pour soins médicaux

1. Le remboursement des frais pour soins médicaux exposés à l'occasion d'un traitement médical prescrit ou prodigué par un médecin qualifié, à la suite d'un accident, d'une maladie ou d'une maternité, est pris en charge par l'Organisation conformément aux dispositions arrêtées par le Secrétaire Général.

Le droit aux prestations pour soins médicaux est ouvert à l'affilié ainsi qu'à leurs ayants droit, à savoir :

a. les enfants à charge âgés de moins de 20 ans ; la couverture à titre complémentaire des frais pour soins médicaux peut cependant être étendue, moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent, aux enfants à charge de plus de 20 ans et de moins de 29 ans qui sont couverts par un régime de sécurité sociale qui leur est propre (étudiant, demandeur d'emploi, etc.);

Statut du Personnel – Annexe XII

b. le conjoint à la charge de l'affilié ainsi qu'une personne cohabitant (comme concubin) avec l'affilié, entièrement à sa charge; lorsque le conjoint, le concubin exercent une activité professionnelle ou perçoivent une indemnité de chômage ou une pension de retraite, la couverture à titre complémentaire peut leur être étendue moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent;

c. un parent ou un autre membre de la famille proche qui vit sous le toit de l'affilié et s'occupe de la maison et d'au moins deux des enfants à leur charge de moins de 14 ans. Dans ce cas, le remboursement est limité au niveau pris en charge par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française. La couverture à titre complémentaire des frais pour soins médicaux peut cependant être étendue moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent ou de l'agente;

d. toute personne, mais une seule, ayant vécu avec l'affilié pendant au moins un an et qui est entièrement à sa charge (une preuve est requise). Dans ce cas, le remboursement est limité au niveau pris en charge par le régime local Alsace-Moselle de la sécurité sociale française. La couverture à titre complémentaire des frais pour soins médicaux peut cependant être étendue moyennant paiement d'une cotisation supplémentaire entièrement à la charge de l'agent.

2. Pour la notion d'ayant droit, il est fait référence à la législation française de sécurité sociale en vigueur au moment de l'adoption du présent Règlement ainsi qu'à ses modifications successives éventuelles.

3. a. Lorsque les bénéficiaires des prestations prévues au présent chapitre ont droit à titre personnel à un ou plusieurs autres régimes de protection sociale à caractère obligatoire, les prestations dues au titre de ces régimes doivent obligatoirement être obtenues avant toute demande de prise en charge par le régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation et viennent en déduction des prestations prévues par le régime.

b. Néanmoins, un bénéficiaire d'une prestation prévue au présent chapitre, qui par choix personnel, désirerait renoncer à un ou plusieurs autres régimes de protection sociale à caractère obligatoire auquel il a droit, pourrait le faire à condition que le surcoût occasionné à l'Organisation soit à sa charge pleine et entière.

4. Les parents qui sont l'un et l'autre assurés à un régime d'assurance maladie et maternité désignent d'un commun accord celui d'entre eux auxquels les enfants sont rattachés à titre principal pour le bénéfice des prestations d'assurance maladie et maternité.

La désignation peut être effectuée à tout moment. Elle ne pourra être modifiée qu'au bout d'un an, d'un commun accord entre les parents.

Toutefois, lorsqu'un des assurés cesse d'avoir droit aux prestations de l'assurance maladie et maternité, les prestations sont dues du chef de l'autre assuré.

Article 22 - Prestations en cas de maternité, paternité ou d'adoption

1. Les affiliés perçoivent une indemnité forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

2. Lorsque les parents de l'enfant sont tous deux affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation, l'indemnité n'est versée qu'une fois à celui des parents que ceux-ci désignent d'un commun accord.

Article 23 - Prestations en cas d'invalidité ou de décès

1. Les agents permanents bénéficiaires d'une pension d'ancienneté à charge du régime de pensions de l'Organisation, qui prennent leur retraite avant 65 ans, peuvent demander la continuation de la couverture décès et invalidité permanente totale et absolue.

Statut du Personnel – Annexe XII

2. Le capital versé en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue est celui auquel l'agent aurait eu droit à la date de sa cessation de fonctions conformément aux règles applicables aux agents en activité.
3. Le capital, basé sur le dernier traitement perçu par l'agent avant son départ à la retraite, reste inchangé pendant la période de continuation.
4. Le capital décès est versé aux ayants droit conformément aux dispositions fixées par voie d'arrêté par le Secrétaire Général.
5. Cette assurance prend fin en tous cas à l'âge de 65 ans.
6. Le bénéfice de l'assurance invalidité-décès n'est pas ouvert aux anciens agents visés à l'article 16, paragraphe 2.

CHAPITRE III : Financement

Article 24

Les affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation en vertu de l'article 16, paragraphe 1, du présent Règlement participent à hauteur d'un tiers aux frais de couverture des prestations prévues par ce régime.

Néanmoins, dans les cas décrits à l'article 21, paragraphe 3b, les affiliés paieront la totalité du coût d'une couverture au 1er euro, diminuée de la part restant à la charge de l'organisation pour une affiliation à titre complémentaire.

Le Secrétaire Général détermine dans quelle mesure une partie des frais de couverture des prestations concernant les affiliés visés à l'article 16, paragraphe 1, est prise en charge dans le cadre de l'assurance obligatoire des agents en service.

Les affiliés au régime de couverture médicale et sociale de l'Organisation en vertu de l'article 16, paragraphe 2, du présent Règlement supportent intégralement le coût de leur assurance.