

# STATUT DU PERSONNEL DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

## CHAPITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

#### *Article 1er*

Les membres du personnel de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier sont des fonctionnaires supranationaux. En acceptant leur nomination, ils s'engagent à s'acquitter de leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de l'Institution à laquelle ils appartiennent, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun Gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieurs à leur Institution.

#### *Article 2*

Le présent Statut s'applique:

1. aux agents nommés pour une période de stage.  
Ces agents sont les fonctionnaires stagiaires.

---

(\*) Conformément au paragraphe 7 de la Convention relative aux dispositions transitoires, le présent Statut a été établi par la Commission des Présidents, composée par MM. PILOTTI, MAYER, PELLA et PEY, en date du 28 janvier 1956.

Le Statut a été mis en application le 1er juillet 1956 par le Conseil des Ministres et le 1er juillet 1956 par la Haute Autorité.

Il a été adopté par la Cour de Justice par décision prise le 1er mars 1956 selon l'art. 16 de son Statut et mis en application par elle le 1er juillet 1956.

2. aux agents nommés à l'issue d'une période de stage et pour une durée indéterminée.

Ces agents sont les fonctionnaires titulaires.

3. aux agents recrutés à titre temporaire en vertu de contrats d'une durée d'un an, et dans les limites prévues par les dits contrats. Ces derniers ne peuvent être renouvelés au-delà de deux années consécutives.

Dans le cas où des agents, qui remplissent leurs fonctions auprès de personnes exerçant un mandat prévu par le Traité, seraient recrutés en vertu d'un contrat, celui-ci peut être renouvelé jusqu'à expiration du dit mandat.

Ces agents sont les fonctionnaires temporaires.

4. aux agents remplissant des fonctions d'exécution, recrutés localement en vertu de contrats à durée déterminée et dans les limites prévues par les dits contrats.

Ces agents sont les fonctionnaires locaux.

### *Article 3*

Toute nomination n'ayant pas pour objet exclusif de pourvoir régulièrement à la vacance d'un emploi est interdite.

### *Article 4*

L'annexe I détermine les autorités qui exercent les pouvoirs dévolus par le présent Statut à "l'Autorité investie du pouvoir de nomination".

### *Article 5*

Toute décision individuelle prévue par le présent Statut doit être motivée et communiquée, par écrit, sans délai, à l'agent intéressé.

Les nominations, les titularisations, les promotions et les décisions emportant cessation des fonctions d'un agent sont portées à la connaissance du personnel.

Les décisions prévues à l'Annexe I font l'objet d'une publication au Journal Officiel.

### Article 6

#### Protection des fonctionnaires

L'Institution assiste l'agent dans toutes poursuites contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne ou les biens dont il est, ou dont ses proches sont l'objet, en raison de sa qualité ou de ses fonctions.

Elle répare les dommages subis de ce fait par l'agent dans la mesure où celui-ci ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages.

### Article 7

#### Privilèges et immunités

Les privilèges et immunités dont bénéficient certains agents en vertu du protocole annexé au Traité sont conférés dans l'intérêt de l'Institution. Ces privilèges et immunités ne dispensent aucunement les agents qui en jouissent de s'acquitter de leurs obligations privées, ni d'observer les lois et règlements de police en vigueur.

Chaque fois que ces privilèges et immunités sont en cause, l'agent intéressé doit immédiatement en rendre compte à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

### Article 8

Le dossier individuel de l'agent doit contenir:

1. toutes les pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement;
2. les observations que l'agent peut avoir à formuler à l'égard des dites pièces.

Toute pièce doit être enregistrée, numérotée et classée sans discontinuité, et l'Institution ne peut opposer à un agent, ni allé-

quer contre lui une pièce qui, avant classement, ne lui a pas été communiquée.

La communication de toute pièce est certifiée par la signature de l'agent ou, à défaut, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans les conditions prévues à l'article 53, l'agent a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire est engagée, la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de tous les documents de la procédure.

Le dossier personnel a un caractère confidentiel et ne peut être consulté que dans les bureaux de l'Administration.

Ne pourra figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses d'un agent.

## CHAPITRE II

### DEVOIRS ET OBLIGATIONS

#### *Article 9*

##### Obligation de résidence

Tout agent est tenu de résider au lieu de son affectation ou dans les environs à une distance telle qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses fonctions.

#### *Article 10*

Les agents de la Communauté doivent en toutes circonstances conformer leur conduite à leur statut de fonctionnaires supranationaux, tel qu'il est défini à l'article 1er.

Ils doivent s'abstenir de tout acte et, en particulier, de toute expression publique d'opinions qui puissent porter atteinte à la dignité de leurs fonctions.

Ils doivent prendre l'engagement de ne conserver, ni acquérir, directement ou indirectement, aucun intérêt dans les affaires,

entreprises au sociétés relevant du charbon ou de l'acier. Ils ne doivent avoir aucune activité, exercer aucune occupation, ou remplir aucun mandat qui soient incompatibles avec l'exercice normal de leurs fonctions; ils doivent obtenir l'autorisation préalable de l'autorité investie du pouvoir de nomination avant de se livrer à des occupations extérieures.

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

### *Article 11*

#### *Utilisation d'informations*

A. Les agents sont tenus d'observer une discrétion absolue sur tout ce qui concerne les faits et informations qui viendraient à leur connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions; ils ne doivent communiquer, sous quelque forme que ce soit, à une personne non qualifiée pour en avoir connaissance, tout document ou toute information qui n'auraient pas été rendus publics. Ils restent soumis à cette obligation après la cessation de leurs fonctions.

B. Les agents ne doivent ni publier, ni faire publier, à titre personnel ou en collaboration, un texte quelconque relatif à la Communauté sans l'autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

### *Article 12*

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

### *Article 13*

Aucun agent ne peut accepter d'un gouvernement quelconque ou de toute autre source extérieure à l'Institution, sans autori-

sation de l'autorité investie du pouvoir de nomination, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ou des honoraires, sauf pour services rendus, soit avant sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de tels services.

#### *Article 14*

##### **Responsabilité hiérarchique**

Les agents, quelque soit leur rang dans la hiérarchie, sont responsables de l'exécution des tâches qui leur sont confiées. L'agent chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. La responsabilité propre de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

Dans le cas où un ordre reçu paraîtrait entâché d'irrégularité, ou s'il estime que son exécution peut entraîner des inconvénients graves, l'agent doit exprimer, au besoin par écrit, son opinion à son supérieur et, si l'ordre lui est confirmé par écrit, il doit l'exécuter.

##### **Responsabilité financière**

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

La décision motivée est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire.

#### *Article 15*

L'agent ne peut déposer en justice, comme partie, témoin ou expert, sur les constatations qu'il a faites en raison de ses fonctions,

qu'avec l'autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Cette autorisation ne peut être refusée que si les intérêts de la Communauté l'exigent, et si cette décision n'est pas susceptible d'entraîner des conséquences pénales pour l'agent intéressé.

L'agent reste soumis à cette obligation même après la cessation de ses fonctions.

Les dispositions du premier alinéa du présent article ne s'appliquent pas aux agents ou anciens agents de l'Institution cités comme témoins devant la Cour de Justice de la Communauté, ou devant le Conseil de discipline de l'Institution, pour une affaire intéressant un agent ou un ancien agent de la Communauté.

### CHAPITRE III

#### INCOMPATIBILITES

##### *Article 16*

Les agents qui se présentent à des fonctions publiques électorales doivent solliciter un congé sans traitement pour une période qui ne peut excéder trois mois.

L'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la situation des agents qui ont été élus aux fonctions publiques. Suivant l'importance des dites fonctions et les obligations qu'elles imposent à leur titulaire, l'autorité investie du pouvoir de nomination décide si l'agent doit être maintenu en situation d'activité, ou placé dans la position de l'article 33.

##### *Article 17*

1. Deux conjoints ne peuvent travailler dans une même Institution qu'avec l'autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

2. Lorsque le conjoint d'un agent exerce, à titre profes-

sionnel, une activité lucrative, déclaration doit en être faite à l'Institution.

Dans le cas où cette activité se révèle incompatible avec les fonctions de l'agent de l'Institution, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de la Commission paritaire, apprécie si l'agent doit être maintenu dans ses fonctions, muté de service, ou s'il lui sera fait application de l'article 41 B.

### *Article 18*

Pour remplir les fonctions visées à l'Annexe I, les agents doivent prendre l'engagement de n'exercer aucune activité professionnelle, rémunérée ou non, dans les affaires, entreprises ou associations relevant du charbon et de l'acier, pendant une période de trois ans à partir de la cessation de leurs fonctions.

Sur leur demande, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut leur accorder des dérogations générales ou partielles aux dispositions ci-dessus.

## CHAPITRE IV

### ORGANES ADMINISTRATIFS ET RELATIONS AVEC LE PERSONNEL

#### *Article 19*

##### Comité du Personnel

##### Compétences

Les intérêts du personnel sont représentés auprès de l'Institution par un Comité du Personnel.

Le Comité du Personnel assure un contact permanent entre l'Administration et les agents. Il coopère au bon fonctionnement des services en permettant à l'opinion du personnel de se faire jour et de s'exprimer.



Le Comité exerce les fonctions prévues au présent Statut et dans les Annexes.

Il porte à la connaissance des organes compétents de l'Institution toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation et à l'application du présent Statut, de ses Annexes et du Règlement général de la Communauté et leur soumet toutes suggestions utiles à ce sujet. Il peut être consulté sur toutes difficultés de cette nature.

Le Comité soumet aux organes compétents de l'Institution toutes suggestions concernant l'organisation et le fonctionnement des services et toutes propositions visant à améliorer les conditions de travail des agents, ou leurs conditions de vie en général.

Le Comité participe à la gestion et au contrôle des organes de caractère social créés par l'Institution dans l'intérêt des agents; il peut, avec l'accord de l'Institution, créer tout service de cette nature.

#### Composition

Le Comité du Personnel est composé de membres titulaires et, éventuellement, de membres suppléants élus chaque année au scrutin secret, dans les conditions fixées à l'Annexe III.

#### Article 20

##### Commission paritaire

La Commission paritaire exerce les fonctions prévues au présent Statut.

Elle est constituée au début de chaque année dans les conditions fixées à l'Annexe III.

#### Article 21

##### Conseil de Discipline

Le Conseil de Discipline exerce les fonctions prévues au présent Statut.

Sa composition et son règlement de procédure sont déterminés à l'Annexe III.

Lorsque les membres du Conseil de Discipline sont choisis parmi les agents de l'Institution, ils doivent être d'un grade au moins égal à celui de l'agent dont le cas est soumis à l'examen du Conseil.

#### *Article 22*

##### **Comité des Rapports**

Un Comité des Rapports peut être constitué au début de chaque année par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les travaux du Comité des Rapports sont secrets.

Sa compétence, sa composition et sa procédure sont déterminées à l'Annexe III.

#### *Article 23*

##### **Commission d'Invalidité**

Le Président de l'Institution institue une Commission d'Invalidité qui exerce les fonctions qui lui sont assignées par le présent Statut.

Sa composition et sa procédure sont déterminées à l'Annexe III.

Les travaux de la Commission sont secrets.

## **CHAPITRE V**

### **ORGANISATION DU PERSONNEL**

#### *Article 24*

Les agents sont classés, suivant la nature des fonctions et des attributions qu'ils exercent, en 13 grades groupés en catégories correspondant à des fonctions de même nature.

La première catégorie comporte les grades de 1 à 8

La deuxième catégorie comporte les grades de 6 à 10

La troisième catégorie comporte les grades de 9 à 13.

Toutefois, par dérogation aux dispositions qui précèdent, les emplois d'une même spécialité professionnelle peuvent être constitués en cadres groupant un certain nombre de grades d'une ou plusieurs des catégories ci-dessus.

Les agents d'une même catégorie ou d'un même cadre sont soumis à des conditions identiques de recrutement et de carrière.

Les quatre premiers grades comportent cinq échelons au maximum; les grades suivants comportent six échelons.

Pour les agents ayant atteint le dernier échelon du grade maximum de leur carrière, telle qu'elle est déterminée à l'Annexe I, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut utiliser les deux échelons supplémentaires prévus à cet effet.

## Article 25

### Tableau des emplois

La liste des emplois correspondant à chaque grade dans chacune des catégories et dans chacun des cadres est déterminée conformément à l'article 78 du Traité.

Sur la base des effectifs arrêtés par la Commission prévue à l'article 78 du Traité, le nombre des emplois dans chaque grade est établi par l'Institution et communiqué à cette Commission. Toute réduction du nombre des emplois de chaque grade doit donner lieu à la procédure prévue à l'article 34.

Une description des fonctions et attributions que comporte chaque emploi dans chaque catégorie et chaque cadre, fait l'objet de l'Annexe I.

*Article 26**Affectation des agents*

L'autorité investie du pouvoir de nomination affecte, par voie de nomination ou de mutation, dans l'intérêt du service, chaque agent à un emploi de sa catégorie ou de son cadre correspondant à son grade.

Un agent peut être appelé à occuper par intérim un emploi d'une catégorie ou d'un cadre correspondant à son grade ou à un grade supérieur à celui auquel il appartient. A compter du troisième mois de son intérim, il reçoit une indemnité différentielle.

Les positions d'intérim sont limitées à un an, sauf la dérogation prévue à l'article 32, 6.

## CHAPITRE VI

## RECRUTEMENT ET NOMINATIONS

*Article 27*

Nul ne peut être admis au bénéfice du Statut:

1. s'il n'est ressortissant d'un des pays visés à l'article 79 du Traité-sauf dérogation exceptionnelle par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, et s'il n'y jouit de ses droits civiques;
2. s'il ne se trouve pas en position régulière au regard des lois de recrutement qui lui sont applicables en matière militaire;
3. s'il n'offre les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions;
4. s'il n'a pas satisfait aux concours sur titres ou sur épreuves dans les conditions prévues à l'Annexe II, sauf en ce qui concerne les fonctionnaires temporaires;
5. s'il ne remplit pas les conditions physiques définies à l'Annexe II.

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

## Article 28

### Postes à pourvoir

Les nominations doivent viser à assurer à l'Institution le concours d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des pays visés à l'article 79 du Traité.

En vue de pourvoir à un poste quelconque, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avoir examiné

1. les possibilités de promotion,
  2. les possibilités de mutation,
- ouvre la procédure du concours.

Les concours sur titres ou sur épreuves, ou par ces deux méthodes, ont lieu dans les conditions prévues à l'Annexe II.

Le jury établit la liste d'aptitude des candidats.

Le candidat désigné par l'autorité investie du pouvoir de nomination sur cette liste, est nommé au grade de base de sa catégorie ou de son cadre.

Toutefois, dans les limites déterminées à l'annexe IV, certains agents peuvent être recrutés dans un grade autre que le grade de base de leur catégorie ou de leur cadre.

## Article 29

L'avis du concours, arrêté par l'autorité investie du pouvoir de nomination, doit faire un appel public aux candidats, un mois, au moins, avant la date limite prévue pour la réception des candidatures et deux mois au moins avant la date des épreuves.

L'autorité investie du pouvoir de nomination arrête la liste des candidats admis au concours, après s'être assurée qu'ils remplissent les conditions prévues aux paragraphes 1, 2, 3 de l'article 27.

## CHAPITRE VII

## POSITIONS

*Article 30*

Tout agent est placé dans une des positions suivantes:

1. l'activité,
2. le détachement,
3. le congé de convenance personnelle,
4. la disponibilité,
5. l'appel sous les drapeaux.

*Article 31*

L'activité est la position de l'agent qui exerce dans l'une des Institutions les fonctions auxquelles il a été nommé.

Outre les congés prévus à l'article 51, l'agent peut bénéficier, à titre exceptionnel, de congés spéciaux de courte durée avec traitement.

L'agent peut être mis en congé d'office, à la suite d'un examen par un médecin désigné par l'Institution, si son état de santé l'exige, ou bien en cas de maladie contagieuse déclarée dans son foyer.

En cas de contestation par l'agent, la Commission d'Invalidité prévue à l'article 23 est saisie pour avis.

*Article 32***Détachement**

Le détachement est la position de l'agent qui est désigné par son Institution pour occuper temporairement un emploi, soit dans une autre Institution de la Communauté, soit dans un organisme national, supranational, international ou privé.

Dans cette position, l'agent continue à bénéficier de tous ses droits, et reste soumis aux obligations qui lui incombent en raison de son appartenance à son Institution d'origine.

La mise en application de détachement s'effectue dans les conditions suivantes:

1. elle est décidée par l'autorité investie du pouvoir de nomination avec l'assentiment de l'intéressé;
2. sa durée est fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination;
3. à l'expiration de chaque période de six mois, l'intéressé peut demander qu'il soit mis fin à son détachement;
4. l'agent détaché a droit à un traitement différentiel au cas où l'emploi du détachement comporte une rémunération inférieure à celle afférente à son échelon, dans son grade, dans son Institution d'origine; il a droit également au remboursement de la totalité des frais qu'entraîne pour lui son détachement;
5. l'agent et l'Institution continuent de supporter les cotisations à la retraite sur la base du traitement d'activité afférent au grade et à l'échelon de l'agent dans son Institution d'origine;
6. l'agent détaché conserve son emploi qui peut être assuré alors par intérim sans limite de durée, par dérogation à l'article 26;
7. à l'expiration du détachement, l'agent réintègre immédiatement l'emploi qu'il occupait antérieurement.

### Article 33

#### Congé de convenance personnelle

Les agents peuvent, à titre exceptionnel et sur leur demande, être mis en congé, sans traitement, pour des motifs de convenance personnelle.

La durée du congé est limitée à deux ans.

Le congé peut être renouvelé à deux reprises pour une année.

Pendant la durée de ce congé, l'agent cesse temporairement:

- a) d'exercer ses fonctions,
- b) de percevoir les émoluments afférents à son grade,
- c) de participer à l'avancement et à la promotion.

Il continue d'acquérir de nouveaux droits à la retraite, s'il supporte, pendant la durée de son congé, la totalité des cotisations à la retraite sur la base du traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon dans son Institution d'origine.

La mise en position de congé de convenance personnelle s'effectue dans les conditions suivantes:

1. elle est prononcée sur demande de l'intéressé par l'autorité investie du pouvoir de nomination;
2. le renouvellement du congé doit être sollicité deux mois avant l'expiration de la période en cours;
3. l'agent peut être remplacé dans son emploi;
4. à l'expiration du congé de convenance personnelle, l'agent est obligatoirement réintégré, à la première vacance, dans un emploi de sa catégorie ou de son cadre correspondant à son grade.

Il a priorité pour être affecté à l'emploi qu'il occupait avant son congé, au cas où cet emploi deviendrait vacant dans les cinq années qui suivent sa réintégration.

S'il refuse l'emploi qui lui est offert, il conserve ses droits à réintégration, lors de la deuxième vacance dans un emploi de sa catégorie ou de son cadre correspondant à son grade. En cas de second refus, il peut être placé dans la position prévue à l'article 41 B.

#### *Article 34*

La disponibilité est la position de l'agent qui, pendant une durée limitée à 4 ans, cesse d'exercer des fonctions et de bénéficier de ses droits aux traitements, indemnités et avancement, mais continue d'acquérir de nouveaux droits à la retraite sur la base du



traitement afférent à son grade et à son échelon dans son Institution d'origine.

Sont mis en disponibilité:

les agents dont l'engagement est résilié, lorsque les exigences du service imposent une réduction de personnel comportant des suppressions d'emplois.

Lorsqu'il se révèle nécessaire de procéder à une réduction de personnel, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de la Commission paritaire, établit les critères sur lesquels cette mesure sera prise.

La liste des agents touchés par cette mesure est fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, en prenant en considération la compétence, le rendement, la conduite dans le service, l'ancienneté ainsi que la répartition géographique du personnel.

Cette liste est portée à la connaissance des intéressés qui peuvent introduire un recours dans les conditions prévues à l'article 58 du Statut.

Pendant toute la durée de leur disponibilité, ces agents ont un droit de priorité absolue pour être réintégrés dans tout emploi de leur catégorie ou de leur cadre correspondant à leur grade, qui deviendrait vacant ou viendrait à être créé, sous réserve qu'ils possèdent encore les aptitudes requises.

Ces agents bénéficient, pendant deux ans, d'une indemnité mensuelle correspondant à la rémunération prévue à l'article 47, 1 et, pendant deux ans, d'une indemnité égale à la moitié de cette rémunération.

Au terme de quatre ans de disponibilité, ces agents reçoivent une retraite proportionnelle, dans les conditions prévues au régime des pensions.

### *Article 35*

Position "appel sous les drapeaux"

A. L'Agent incorporé dans une formation militaire pour

effectuer son service légal est placé dans la position spéciale "appel sous les drapeaux".

Il cesse de bénéficier de son traitement, mais continue d'acquérir des droits à l'avancement, ainsi qu'à la retraite, s'il effectue, après libération de ses obligations militaires, le versement rétroactif de sa cotisation à la retraite.

B. L'agent astreint à accomplir une période d'instruction militaire ou rappelé sous les drapeaux bénéficie, pour la durée de cette période, d'un congé avec traitement.

## CHAPITRE VIII

### STAGES

#### *Article 36*

Tout agent, à l'exception des agents des grades 1 et 2, est tenu d'effectuer un stage de six mois avant de pouvoir être nommé fonctionnaire titulaire.

Un mois au plus tard avant l'expiration de sa période de stage, l'intéressé fait l'objet d'un rapport sur ses aptitudes à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions, ainsi que son rendement et sa conduite dans le service.

Le rapport peut recommander que :

- l'agent soit titularisé;
- son stage soit prolongé pour une période de trois mois au maximum;
- il soit mis fin à son engagement.

Ce rapport est communiqué au stagiaire, qui peut formuler par écrit ses observations.

Le rapport, accompagné des observations, est transmis pour décision à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Si la décision est prise de ne pas nommer l'agent, celui-ci bénéficiera d'une indemnité correspondant à trois mois du traitement prévu à l'article 47, 1.

## CHAPITRE IX

### NOTATION - AVANCEMENT - PROMOTION

#### *Article 37*

##### **Rapports annuels**

1. Un rapport annuel sur la compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque agent est établi par son chef responsable.

Ce rapport est établi sur un formulaire déterminé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après consultation éventuelle de la Commission paritaire.

Avant de rédiger un rapport annuel, le chef responsable peut inviter le chef d'une unité subordonnée à faire rapport sur la compétence, le rendement et la conduite dans le service de l'agent intéressé. Un tel rapport fait partie du rapport annuel établi par le chef responsable.

2. Le rapport annuel est résumé par le chef responsable en une notation assortie d'une appréciation d'ensemble qui sont communiqués à l'agent.
3. L'agent appose ses initiales sur cette notation et la renvoie, dans un délai de huit jours après réception, en y joignant toutes observations qu'il peut désirer formuler.
4. Le rapport, la notation et les observations éventuelles de l'agent sont transmis à l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui arrête la notation définitive.

#### *Articles 38*

##### **Avancement**

1. L'avancement d'échelon est automatique. Il se traduit par une

augmentation de traitement aux taux successifs et après les délais d'ancienneté prévus à l'échelle des traitements de base faisant l'objet du Règlement général de la Communauté.

2. Les agents peuvent, une fois dans chaque grade, bénéficier, pour mérites exceptionnels, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, d'un double avancement d'échelon.

### Article 39

#### Promotion

1. La promotion est attribuée par une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elle entraîne pour l'agent la nomination au grade supérieur de la catégorie ou du cadre auquel il appartient. Elle se fait exclusivement au choix, parmi les agents justifiant d'un minimum d'ancienneté dans leur grade. Ce minimum, ainsi que les règles présidant au choix, sont fixés à l'Annexe IV.
2. Le passage des agents d'une catégorie à un grade de la catégorie supérieure donne lieu à concours.
3. L'agent qui bénéficie d'une promotion ou d'un changement de catégorie est nommé à l'échelon de son nouveau grade, comportant un traitement immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait avant sa nomination.

L'ancienneté d'échelon qu'il avait acquise dans son ancien grade est reportée dans l'échelon de son nouveau grade.

## CHAPITRE X

### CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

#### Article 40

La cessation définitive des fonctions résulte:

- de la démission,
- du retrait d'emploi dans l'intérêt du service,

- du licenciement pour insuffisance professionnelle,
- de la révocation,
- de la mise à la retraite.

#### *Article 41*

- A. La démission offerte par l'agent ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser définitivement toute activité dans l'Institution.

La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination rendant la démission définitive doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la réception de la lettre de démission.

La démission prend effet à la date fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sans que celle-ci puisse être postérieure de trois mois à l'envoi de la lettre de démission pour les agents de la catégorie A, d'un mois pour les agents des autres catégories.

- E. L'agent peut être démis d'office de ses fonctions dans le cas où il cesse de satisfaire aux conditions fixées à l'article 27, 1° et 2° et les cas prévus aux articles 17 et 33.

La décision motivée est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de la Commission paritaire, l'intéressé ayant été entendu.

Les agents ayant démissionné ou démis d'office bénéficient des dispositions du régime des pensions qui leur sont applicables.

#### *Articles 42*

##### **Retrait d'emploi dans l'intérêt du service**

Tout agent pourvu d'un emploi des grades de 1 à 3 inclusivement peut se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

Ce retrait d'emploi n'a pas le caractère d'une mesure disciplinaire.

L'agent ainsi privé de son emploi et qui n'est pas affecté à un autre emploi de sa catégorie ou de son cadre correspondant à son grade, reçoit, pendant trois ans, une indemnité mensuelle correspondant à la rémunération prévue à l'article 47, 1°.

Au terme de cette période, il bénéficie d'une retraite égale à celle qu'il aurait acquise à soixante ans, s'il avait compté à cet âge un total d'annuités double du nombre de ses années de service, au moment de sa mise à la retraite.

Ce total ne peut, toutefois, être supérieur au nombre d'annuités que cet agent aurait pu acquérir, s'il était resté en fonction jusqu'à l'âge de soixante ans.

### *Article 43*

#### Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'agent qui fait preuve d'insuffisance professionnelle peut être licencié

soit à la demande du chef responsable;  
soit sur recommandation du Comité des Rapports.

Toute proposition visant au licenciement d'un agent doit exposer les raisons qui la motivent et être communiquée à l'intéressé, qui y appose ses initiales et la renvoie dans un délai de huit jours après réception, en y joignant toutes observations qu'il peut désirer présenter.

La décision motivée est prise par l'autorité investie du pouvoir de nomination après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire.

L'agent licencié bénéficie d'une retraite proportionnelle, dans les conditions prévues au régime des pensions.

### *Article 44*

#### Mise à la retraite

1. Sans préjudice des articles 34, 42 et 43, les agents bénéficient

de leur droit à la retraite dès l'âge de 60 ans. A leur demande, ils sont maintenus en activité jusqu'à l'âge de 65 ans et continuent d'acquérir de nouveaux droits à la retraite s'ils n'ont pas encore atteint le maximum prévu au régime des pensions.

2. Lorsque la Commission prévue à l'article 23 reconnaît qu'un agent cesse définitivement de remplir les conditions prévues à l'article 27, 5, l'agent peut être admis à bénéficier de la retraite proportionnelle, dans les conditions prévues au régime des pensions, à sa demande ou sur décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

#### Article 45

##### Honorariat

L'agent qui cesse définitivement ses fonctions peut se voir conférer l'honorariat, soit dans son grade, soit dans le grade immédiatement supérieur, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

### CHAPITRE XI

#### REGLEMENT GENERAL DE LA COMMUNAUTE

#### Article 46

Les matières citées ci-après:

- a) les traitements et indemnités prévus à l'article 47;
- b) le régime de sécurité sociale prévu à l'article 49;
- c) le régime des pensions prévu à l'article 50;
- d) les dispositions relatives à l'organisation du travail prévues à l'article 51;
- e) les délais d'ancienneté d'échelon;

font l'objet d'un Règlement général de la Communauté, qui donne lieu à révision tous les trois ans, dans les conditions suivantes:

1. La Commission prévue à l'article 78 du Traité fixe la date à laquelle il doit être procédé à la révision du Règlement général.

2. Pour procéder à cette révision, il est institué une Commission du Règlement, composée, pour parts égales, de représentants des Institutions et de représentants de l'ensemble du personnel de la Communauté; chacune des parties a le droit d'être représentée par trois personnes pour chacune des Institutions.
3. Trois mois avant la date fixée pour la révision, chacune des parties notifie à l'autre les points sur lesquels elle estime que le précédent Règlement doit être modifié.
4. Les parties se réunissent à la date fixée pour la révision.
5. Un mois au plus tard après la date fixée pour la révision, la Commission du Règlement est tenue d'adresser, pour décision, à la Commission prévue à l'article 78 du Traité, le procès-verbal de ses délibérations.

## CHAPITRE XII

### REMUNERATION ET INDEMNITES

#### Article 47

Le Règlement général de la Communauté détermine, dans les conditions prévues au présent Statut :

1. le traitement afférent à chaque grade et échelon et les allocations familiales ;
2. le délai d'ancienneté requis pour l'avancement;
3. le montant de l'indemnité de résidence accordée à tous les agents et de l'indemnité de séparation accordée aux agents qui, avant leur entrée en fonctions, résidaient de façon constante depuis plus de six mois dans une localité située à une distance supérieure à 25 kms du siège ;
4. le montant de l'indemnité d'installation et de l'indemnité de réinstallation ;



5. le montant des frais de voyage, de déménagement, de mission et de représentation ;
6. les catégories d'agents auxquels est accordée soit une indemnité de fonction et le montant de cette indemnité, soit une indemnité forfaitaire pour le remboursement des frais de déplacement de service dans un secteur limitrophe du siège de l'Institution, ainsi que le montant de cette indemnité et les conditions de son attribution ;
7. les conditions de remboursement des frais de voyage annuel au pays d'origine.

#### *Article 48*

Les agents soumis à l'interdiction visée à l'article 18, bénéficieront pendant 3 ans à compter de la date de cessation de leurs fonctions, sauf si celle-ci résulte d'une démission disciplinaire, d'une indemnité mensuelle égale à la moitié du traitement prévu à l'article 47, 1.

En cas de violation de cette interdiction, le remboursement de l'indemnité pourra être imputé sur la pension de l'intéressé, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, après observation des formalités prévues en matière disciplinaire.

En cas de retrait d'emploi dans l'intérêt du service, l'indemnité ci-dessus ne peut être cumulée avec l'indemnité de retrait d'emploi.

### CHAPITRE XIII

#### SECURITE SOCIALE

#### *Article 49*

Le Règlement général de la Communauté détermine dans les conditions prévues au présent Statut :

1. les modalités selon lesquelles les agents, leur conjoint, leurs

enfants et les autres personnes à charge vivant sous leur toit sont couverts contre les risques de maladie, d'interventions chirurgicales, ainsi que les modalités selon lesquelles les agents sont couverts contre les risques d'accidents survenant en service. Les agents sont appelés à participer, jusqu'à concurrence d'un tiers au maximum, au paiement des primes afférentes à la couverture de ces risques, sans que cette participation puisse dépasser 2 % de leur traitement de base ;

2. l'allocation de naissance ;
3. l'allocation en cas de décès accordée au conjoint survivant, à ses orphelins ou aux personnes à charge ;
4. les conditions d'attribution, à titre exceptionnel, de secours à un agent.

#### *Article 50*

##### **Pension**

Les agents et leurs ayants-droit bénéficient d'une pension dans les conditions prévues au régime général des retraites et pensions, tel que déterminé par le Règlement général de la Communauté, dans les conditions prévues au présent Statut.

### **CHAPITRE XIV**

#### **DUREE DU TRAVAIL ET CONGES**

#### *Article 51*

Le Règlement général de la Communauté détermine, dans les conditions prévues au présent Statut :

1. la durée du travail dans chaque Institution, sans qu'elle puisse excéder 44 heures par semaine ;

les limites et les conditions dans lesquelles, lorsque les nécessités du service l'exigent, l'agent peut être appelé à travailler

- en dehors des heures de service normales et au-delà de la durée réglementaire ;
- les catégories d'agents pour lesquels les heures de travail effectuées pour des raisons de service, au-delà de la durée normale ou un jour chômé sont considérées comme heures supplémentaires ;
- la rémunération des heures supplémentaires.
- 2 la durée du congé annuel avec délai de route ;
- la durée du congé de maternité ;
- les règles applicables aux congés de maladie ;
- le nombre de jours fériés.

## CHAPITRE XV

### DISCIPLINE

#### *Article 52*

- A. Toute infraction au présent Statut commise délibérément ou par négligence expose l'agent à une procédure disciplinaire. L'autorité investie du pouvoir de nomination décide si la procédure disciplinaire doit être ouverte en raison de cette infraction.
- B. La procédure disciplinaire peut aboutir à l'une des sanctions suivantes :
1. l'avertissement par écrit,
  2. le blâme,
  3. la suspension temporaire de l'avancement,
  4. l'abaissement d'échelon ou la rétrogradation,
  4. la révocation.

#### *Article 53*

##### **Procédure disciplinaire**

Le Conseil de Discipline prévu à l'article 21 est saisi par un rapport émanant de l'autorité investie du pouvoir de nomination,

qui doit indiquer clairement les faits répréhensibles et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Dès le début de la procédure disciplinaire, le Président du Conseil de Discipline désigne un membre du Conseil en qualité de rapporteur.

L'agent incriminé a le droit d'obtenir, aussitôt que l'action disciplinaire est engagée, communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de tous les documents de la procédure.

Il peut présenter devant le Conseil de Discipline des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix.

Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration.

Les membres du Conseil de Discipline peuvent faire valoir des causes légitimes d'excuses.

L'agent incriminé peut récuser un des membres du Conseil, à l'exception du Président.

#### *Article 54*

S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés à l'intéressé, ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, le Conseil de Discipline peut ordonner une enquête.

Au vu des observations écrites produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé 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 les sanctions que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés et transmet cet avis à l'autorité investie du pouvoir de nomination, 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 a fait procéder à une enquête.

En cas de poursuites devant un Tribunal répressif, le Conseil de Discipline peut décider qu'il y a lieu de surseoir à émettre son avis jusqu'à l'intervention de la décision du Tribunal.

#### *Article 55*

##### *Avertissement par écrit et blâme*

La sanction d'avertissement et la sanction de blâme peuvent être appliquées à un agent par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sans consultation du Conseil de Discipline, soit sur proposition de son chef responsable, soit sur la recommandation du Comité des Rapports, soit de sa propre initiative, l'intéressé ayant été entendu.

L'avertissement et le blâme sont communiqués en double exemplaire à l'intéressé qui en renvoie un exemplaire, après y avoir apposé ses initiales.

#### *Article 56*

En cas de faute grave commise par un agent, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu, avec ou sans traitement, par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois, à compter du jour où la suspension a pris effet.

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

#### *Article 57*

L'agent frappé d'une peine disciplinaire, et qui n'a pas été exclu des cadres peut, après trois ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, après six ans s'il s'agit de toute autre peine, intro-

duire une demande tendant à ce qu'aucune trace de sanction ne subsiste à son dossier.

L'autorité investie du pouvoir de nomination décide, après avis du Conseil de Discipline, s'il doit être fait droit à la demande de l'intéressé, auquel cas le dossier de celui-ci doit lui être communiqué dans sa nouvelle composition.

## CHAPITRE XVI

### RECOURS

#### *Article 58*

Tout litige opposant la Communauté à l'une des personnes visées au présent Statut est soumis à la Cour de Justice.

Les recours sont instruits et jugés dans les conditions prévues à un règlement de procédure établi par la Cour de Justice.

## CHAPITRE XVII

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES

#### *Article 59*

Les agents peuvent être titularisés dans un grade quelconque d'une catégorie ou d'un cadre visés à l'article 24 du Statut;

1. s'ils remplissent les conditions générales prévues à l'article 27, 1 et 2 ;
2. s'ils sont titulaires de leur contrat depuis plus de six mois à la date de l'entrée en vigueur du Statut;  
ceux qui ne remplissent pas cette condition sont nommés fonctionnaires stagiaires et seront titularisés dans les conditions prévues à l'article 36 ;
3. s'ils font l'objet d'un rapport favorable de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les agents admis au bénéfice du Statut, en application des

présentes dispositions transitoires, peuvent être classés à tout échelon de leur grade.

#### *Article 60*

Les nominations, à titre définitif ou à titre de stagiaire, effectuées en application des présentes dispositions transitoires, prennent effet à compter de la date fixée dans la décision de nomination. Les agents conservent le bénéfice de l'ancienneté de service acquise depuis la date de leur entrée en service de la Communauté.

L'admission au bénéfice du Statut, en application des présentes dispositions transitoires, emporte renonciation de la part des intéressés, au bénéfice des dispositions de leur contrat et du Règlement Provisoire du personnel de l'Institution.

Les agents doivent souscrire à cette renonciation par écrit.

Cette renonciation ne peut être appliquée au détriment des agents pour le remboursement des dépenses déjà effectuées ou en cours.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent :

1. les agents admis au bénéfice du Statut dont les émoluments seraient inférieurs à ceux qu'ils percevaient au moment de leur titularisation, ont droit, jusqu'à l'expiration de leur contrat en cours à une indemnité compensatrice égale à la différence entre ces deux rémunérations.
2. les agents qui, du fait de l'article 47, 3, se trouveraient ne plus bénéficier de l'indemnité de séparation, reçoivent mensuellement à titre d'indemnité compensatrice, la différence entre la somme qu'ils recevaient, en qualité de non-résidents, lors de leur admission au Statut et le montant de l'indemnité de résidence définie à l'article 47, 3.

#### *Article 61*

Lors de l'adoption du présent Statut, la Commission prévue

à l'article 78 du Traité fixe la date à laquelle commenceront les travaux de la Commission du Règlement général de la Communauté.

Ceux-ci seront effectués sur la base du Règlement provisoire en vigueur dans les quatre Institutions, ainsi que du projet de Régime des Pensions.

Un mois avant la date fixée par la Commission prévue à l'article 78 du Traité, chacune des parties notifiera à l'autre les points sur lesquels ces règlements et ce projet devraient être modifiés.

Un mois au plus tard après la date fixée par la Commission prévue à l'article 78 du Traité, les parties sont tenues d'adresser, pour décision, à cette Commission le procès-verbal de leurs délibérations.

#### CHAPITRE XVIII

##### *Article 62*

Des amendements au présent Statut pourront être établis par la Commission des Présidents, sur proposition d'une des Institutions et après consultation des autres Institutions, ainsi que du Comité du Personnel de chaque Institution et, le cas échéant, après avis de la Commission du Règlement général prévue à l'article 46.

Ils seront mis en application dans les mêmes conditions que le présent Statut.

Les Annexes prévues au présent Statut seront établies par chaque Institution et pourront être amendées, après consultation du personnel de l'Institution intéressée. Les Annexes et leurs amendement éventuels seront soumis pour avis à la Commission des Présidents, avant leur mise en vigueur.