

Ce document constitue un outil de documentation et n'engage pas la responsabilité des institutions

► **B**

ACTE DU CONSEIL
du 3 décembre 1998
portant adoption du statut du personnel d'Europol
 (1999/C 26/07)
 (JO C 26 du 30.1.1999, p. 23)

Modifiée par:

		Journal officiel		
		n°	page	date
► <u>M1</u>	Décision 1999/C 364/01 du Conseil du 2 décembre 1999	C 364	1	17.12.1999
► <u>M2</u>	Décision 1999/C 364/02 du Conseil du 2 décembre 1999	C 364	3	17.12.1999
► <u>M3</u>	Acte 2001/C 112/01 du Conseil du 15 mars 2001	C 112	1	12.4.2001
► <u>M4</u>	Décision 2001/C 112/02 du Conseil du 15 mars 2001	C 112	7	12.4.2001
► <u>M5</u>	Décision 2001/C 165/01 du Conseil du 28 mai 2001	C 165	1	8.6.2001
► <u>M6</u>	Décision 2002/C 150/02 du Conseil du 13 juin 2002	C 150	2	22.6.2002
► <u>M7</u>	Acte 2003/C 24/01 du Conseil du 19 décembre 2002	C 24	1	31.1.2003
► <u>M8</u>	Décision 2003/C 152/03 du Conseil du 5 juin 2003	C 152	7	28.6.2003
► <u>M9</u>	Acte 2003/C 152/02 du Conseil du 5 juin 2003	C 152	2	28.6.2003
► <u>M10</u>	Décision 2004/C 114/03 du Conseil du 29 avril 2004	C 114	8	30.4.2004
► <u>M11</u>	Décision 2004/C 114/04 du Conseil du 29 avril 2004	C 114	10	30.4.2004
► <u>M12</u>	Acte 2004/C 114/02 du Conseil du 29 avril 2004	C 114	7	30.4.2004
► <u>M13</u>	Décision 2005/C 259/01 du Conseil du 12 octobre 2005	C 259	1	19.10.2005
► <u>M14</u>	Acte 2006/C 68/01 du conseil d'administration d'Europol du 29 septembre 2005	C 68	1	21.3.2006
► <u>M15</u>	Décision 2006/519/CE du Conseil du 24 juillet 2006	L 203	10	26.7.2006
► <u>M16</u>	Décision 2006/C 311/01 du Conseil du 4 décembre 2006	C 311	1	19.12.2006
► <u>M17</u>	Décision 2006/C 311/03 du Conseil du 4 décembre 2006	C 311	11	19.12.2006
► <u>M18</u>	Acte 2007/32/CE du conseil d'administration d'Europol du 29 novembre 2006	L 8	66	13.1.2007

Rectifié par:

- **C1** Rectificatif, JO C 6 du 9.1.2002, p. 15 (1999/130)

▼B

ACTE DU CONSEIL
du 3 décembre 1998
portant adoption du statut du personnel d'Europol
(1999/C 26/07)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu la convention établie sur la base de l'article K.3 du traité sur l'Union européenne portant création d'un Office européen de police ⁽¹⁾, et notamment son article 30, paragraphe 3,

vu l'avis du conseil d'administration,

considérant qu'il appartient au Conseil, statuant à l'unanimité, d'arrêter le statut du personnel d'Europol,

A ADOPTÉ LE STATUT SUIVANT:

⁽¹⁾ JO C 316 du 27.11.1995, p. 1.

▼B

Statut du personnel d'Europol

▼B**TABLE DES MATIÈRES**

TITRE I:	Dispositions générales
TITRE II:	Agents d'Europol
Chapitre 1:	Dispositions générales
Chapitre 2:	Droits et obligations
Chapitre 3:	Conditions d'engagement
Chapitre 4:	Conditions de travail
Chapitre 5:	Rémunération et remboursement de frais
Chapitre 6:	Sécurité sociale
Section A:	Couverture des risques de maladie et d'accidents
Section B:	Couverture des risques d'invalidité et de décès
Section C:	Pension d'ancienneté et allocation de départ
Section D:	Financement du régime de couverture des risques d'invalidité et de décès, ainsi que du régime de pension
Section E:	Liquidation des droits des agents
Section F:	Paiement des prestations
Section G:	Subrogation d'Europol
Chapitre 7:	Répétition de l'indu et moins-perçu
Chapitre 8:	Régime disciplinaire
Chapitre 9:	Voies de recours
Chapitre 10:	Fin de l'engagement
TITRE III:	Agents locaux
TITRE III A:	Agents affectés dans un pays tiers
TITRE IV:	Dispositions transitoires
TITRE V:	Entrée en vigueur

LISTE DES ANNEXES

<i>Annexe 1:</i>	Emplois auprès d'Europol
<i>Annexe 2:</i>	Procédures de sélection
<i>Annexe 3:</i>	Modalités de compensation et de rémunération des heures supplémentaires
<i>Annexe 4:</i>	Modalités d'octroi des congés
<i>Annexe 5:</i>	Règles relatives à la rémunération et aux remboursements de frais
<i>Annexe 6:</i>	Modalités du régime de pension
<i>Annexe 7:</i>	Composition et modalités de fonctionnement du comité du personnel, de la commission d'invalidité et du conseil de discipline
<i>Annexe 8:</i>	► M7 Dispositions particulières concernant le directeur et les directeurs adjoints ◀

▼B

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

▼C1

1. Le présent statut s'applique à tous les membres du personnel engagés sous contrat par Europol. Ce personnel est composé:

- d'agents d'Europol recrutés uniquement au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol et d'agents qui peuvent être recrutés soit au sein soit à l'extérieur de ces services,
- d'agents locaux, lorsqu'ils sont explicitement mentionnés dans le présent statut.

2. Le présent statut s'applique également au directeur et aux directeurs adjoints d'Europol, sans préjudice de la convention Europol ► **M7** et dans la mesure où il n'en est pas disposé autrement à l'annexe 8, qui établit des dispositions particulières concernant le directeur et les directeurs adjoints ◀.

▼M16

3. Le statut du personnel s'applique aussi au contrôleur financier et au(x) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) d'Europol ainsi qu'aux agents travaillant pour les services du contrôleur financier, sans préjudice de la convention Europol ou du règlement financier d'Europol et dans la mesure où il n'en est pas disposé autrement à l'annexe 10, qui établit des dispositions particulières concernant le contrôleur financier, le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) et les agents travaillant pour les services du contrôleur financier.

4. Le statut du personnel s'applique aussi au secrétaire du conseil d'administration d'Europol et aux agents travaillant pour le secrétariat dudit conseil, sans préjudice de la convention Europol et dans la mesure où il n'en est pas disposé autrement à l'annexe 11, qui établit des dispositions particulières concernant le secrétaire du conseil d'administration et les agents travaillant pour le secrétariat dudit conseil.

▼B

Article 2

1. Est considéré comme agent d'Europol, au sens du présent statut, l'agent engagé en vue d'occuper un emploi de la liste figurant à l'annexe 1, à l'exception des emplois signalés comme devant être pourvus par des agents locaux.

Parmi ces emplois, on détermine ceux qui peuvent être occupés uniquement par des agents recrutés au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol et ceux qui peuvent être occupés également par d'autres agents.

Les agents recrutés pour un emploi qui peut être occupé uniquement par des agents recrutés au sein des services compétents ne peuvent se voir offrir qu'un contrat temporaire pour cet emploi, conformément à l'article 6.

2. Sous réserve de l'approbation du conseil d'administration d'Europol, Europol procédera à une évaluation des emplois en fonction de la nature et de l'importance des tâches auxquelles ils correspondent et en tenant compte des qualifications et du niveau d'expérience qu'ils requièrent.

Chaque année, le nombre et le classement des emplois figureront dans une annexe au budget.

▼B*Article 3*

Est considéré comme agent local, au sens du présent statut, l'agent engagé conformément aux usages locaux en vue d'exécuter des fonctions manuelles ou de service dans un emploi signalé comme tel dans la liste des emplois figurant à l'annexe 1.

Article 4

Il est institué auprès d'Europol un comité du personnel qui exerce les attributions prévues au présent statut. La composition et les modalités de fonctionnement du comité du personnel sont déterminées conformément à l'annexe 7.

Tous les agents sont électeurs et éligibles au comité du personnel.

Article 5

Les agents jouissent du droit d'association; ils peuvent notamment adhérer à des associations de membres du personnel.

TITRE II

AGENTS D'EUROPOL

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES**▼M16***Article 6*

Tous les agents d'Europol, qu'ils soient affectés à un emploi qui peut être occupé uniquement par des agents recrutés au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol ou qu'ils soient affectés à un emploi qui n'est pas soumis à ladite restriction, sont initialement engagés pour une durée déterminée comprise entre un et cinq ans.

Le premier contrat peut être renouvelé. La durée totale des contrats à durée déterminée, en ce compris les éventuels renouvellements, ne peut excéder neuf ans.

Seul le personnel affecté à un emploi qui n'est pas réservé aux agents recrutés au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol peut être engagé pour une durée indéterminée après avoir rempli de manière hautement satisfaisante deux contrats à durée déterminée pendant une période de service de six ans au moins.

Le conseil d'administration d'Europol donne son accord chaque année dans le cas où le directeur d'Europol se proposerait d'accorder des contrats à durée indéterminée. Le conseil d'administration peut fixer un plafond pour le nombre total de contrats de cette nature pouvant être accordés.

▼B*Article 7*

1. Le directeur affecte chaque agent à un emploi par voie de nomination, dans le seul intérêt du service, sans considération de nationalité et sans préjudice de l'article 24, paragraphe 1. L'agent peut demander à être muté au sein d'Europol.

2. L'agent peut être appelé à occuper à titre intérimaire un emploi correspondant à un grade supérieur à celui qui correspond à son poste d'affectation. À compter du quatrième mois de son intérim, il reçoit une

▼B

indemnité différentielle égale à la différence entre la rémunération afférente à son grade et à son échelon d'affectation et celle afférente à l'échelon qu'il obtiendrait dans le grade correspondant au poste qu'il occupe à titre intérimaire.

Article 8

1. Le contrat de l'agent d'Europol doit préciser le grade et l'échelon auxquels l'intéressé est engagé.
2. L'affectation d'un agent d'Europol à un emploi correspondant à un grade supérieur à celui auquel il a été engagé fait l'objet d'un avenant au contrat d'engagement.

CHAPITRE 2

DROITS ET OBLIGATIONS*Article 9*

L'agent s'acquitte de ses fonctions et règle sa conduite dans le seul souci de servir les intérêts d'Europol, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à Europol, conformément à l'article 30, paragraphe 1, de la convention Europol.

L'agent ne peut accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à Europol, sans autorisation du directeur, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de ce service.

Article 10

L'agent est tenu de respecter l'obligation de réserve et de confidentialité définie aux articles 31 et 32 de la convention Europol, ainsi que toute réglementation qui en découle.

L'agent qui souhaite exercer une activité extérieure, rémunérée ou non, ou remplir un mandat en dehors d'Europol, doit en demander l'autorisation au directeur. Cette autorisation est refusée si l'activité ou le mandat sont de nature à nuire à l'indépendance de l'agent ou à porter préjudice à l'activité d'Europol.

Article 11

L'agent d'Europol fera en sorte que sa vie privée ne porte pas atteinte à ses fonctions officielles ou à Europol et ne jette pas le discrédit sur celles-ci ou sur Europol.

Article 12

Tout agent qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à se prononcer sur une affaire au traitement ou à l'issue de laquelle il a un intérêt personnel doit en informer le directeur.

Article 13

L'agent qui est candidat à une fonction publique élective doit solliciter un congé de convenance personnelle pour une période ne pouvant excéder trois mois.

▼B

Le directeur apprécie la situation de l'agent qui a été élu à cette fonction. Suivant l'importance de ladite fonction et les obligations qu'elle impose à leur titulaire, le directeur décide si l'agent est maintenu en activité ou s'il doit demander un congé de convenance personnelle. Dans ce dernier cas, le congé est d'une durée égale à celle du mandat de l'agent. Si l'intéressé est titulaire d'un contrat à durée déterminée, la durée du congé est limitée à la durée du contrat d'engagement restant à courir.

Article 14

L'agent ne doit ni publier ni faire publier, seul ou en collaboration, un texte quelconque dont l'objet se rattache à l'activité d'Europol sans l'autorisation du directeur. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication envisagée est de nature à porter préjudice aux intérêts d'Europol.

Article 15

Tous les droits afférents à des écrits ou autres travaux produits par l'agent dans l'exercice de ses fonctions sont dévolus à Europol.

Article 16

L'agent est tenu de résider au lieu de son affectation ou à une distance de celui-ci qui soit compatible avec l'exercice de ses fonctions.

Article 17

Quel que soit son rang dans la hiérarchie, l'agent est tenu d'assister et de conseiller ses supérieurs; il est responsable de l'exécution des tâches qui lui 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.

Si un ordre reçu lui paraît entaché 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 hiérarchique. Si celui-ci confirme l'ordre par écrit, l'agent doit l'exécuter, à moins que cet ordre ne soit contraire au droit pénal ou aux normes de sécurité applicables. Il peut également saisir le directeur d'une demande de décision sur ce point, conformément à l'article 22.

L'agent inculpé d'une infraction pénale est tenu d'en informer immédiatement le directeur.

Article 18

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

Le directeur prend une décision motivée, en se conformant à la procédure prévue à l'article 96 en cas de licenciement pour faute grave.

La Cour de justice des Communautés européennes a une compétence de pleine juridiction pour statuer sur les litiges relevant de la présente disposition.

▼B*Article 19*

Les privilèges et immunités dont bénéficient les agents sont conférés exclusivement dans l'intérêt d'Europol. Sous réserve des dispositions de l'accord de siège et du protocole sur les privilèges et immunités, les intéressés ne sont pas dispensés de s'acquitter de leurs obligations privées, ni d'observer les lois et les règlements de police en vigueur.

Chaque fois que ces privilèges et immunités sont en cause, l'agent intéressé doit en informer immédiatement le directeur.

Article 20

Europol assiste l'agent, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions.

Europol 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 et n'a pu obtenir réparation de leur auteur.

Article 21

Europol a l'obligation de promouvoir le perfectionnement professionnel de l'agent dans la mesure où il est compatible avec le bon fonctionnement du service et conforme à ses propres intérêts.

Il est tenu compte de ce perfectionnement pour le déroulement de la carrière.

Article 22

L'agent peut saisir le directeur d'Europol d'une demande.

Toute décision individuelle prise en application du présent statut doit être communiquée par écrit, sans délai, à l'agent intéressé. Toute décision faisant grief doit être motivée.

Article 23

Le dossier individuel de l'agent doit contenir:

- a) toutes les pièces concernant sa situation et tous les rapports relatifs à sa compétence, son rendement ou sa conduite;
- b) les observations formulées par l'agent à l'égard desdites pièces.

Les pièces doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité; Europol ne peut opposer à un agent ni alléguer contre lui des pièces visées au point a), si elles ne lui ont pas été communiquées avant classement.

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

Il ne peut être ouvert qu'un dossier pour chaque agent. Tout agent a le droit, même après cessation de ses fonctions, de prendre connaissance de l'ensemble des pièces figurant dans son dossier.

Le dossier individuel a un caractère confidentiel et ne peut être consulté que dans les bureaux de l'administration. Il est toutefois transmis à la Cour de justice des Communautés européennes lorsqu'elle est saisie d'un recours intéressant l'agent.

Le conseil d'administration, statuant sur proposition du directeur faite après consultation du comité du personnel, définit des règles précises relatives à la gestion et au contenu du dossier individuel ainsi qu'en

▼B

matière d'accès à ce dossier en tenant compte des principes établis par la convention du Conseil de l'Europe du 28 janvier 1981.

CHAPITRE 3
CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 24

1. L'engagement des agents d'Europol doit viser à assurer à l'Office le concours de personnes possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité. Lors de la sélection des agents d'Europol, il est tenu compte, non seulement de l'aptitude personnelle et des qualifications professionnelles, mais également de la nécessité d'assurer que tous les États membres et toutes les langues officielles de l'Union européenne soient représentées de manière adéquate. Europol pratique une politique d'égalité des chances.

2. Nul ne peut être engagé comme agent d'Europol que selon les conditions prévues à l'article 2, paragraphe 1, et seulement

- a) s'il est ressortissant d'un des États membres de l'Union européenne et jouit pleinement de ses droits civiques;
- b) s'il se trouve en situation régulière au regard des lois de recrutement qui lui sont applicables en matière militaire;
- c) s'il offre les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions;
- d) s'il est physiquement apte à l'exercice de ses fonctions;
- e) s'il justifie d'une connaissance approfondie d'une des langues officielles de l'Union européenne et d'une connaissance satisfaisante d'une autre de ces langues dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'il est appelé à exercer.

3. La nomination d'un candidat choisi pour occuper un emploi à Europol peut être subordonnée à une procédure nationale d'approbation destinée à assurer que son affectation sera conforme aux dispositions nationales en matière de détachement, de congé spécial ou de mise à disposition temporaire. L'État membre concerné définit les modalités de cette procédure. ► **M3** En ce qui concerne ces procédures, Europol peut, à la demande d'un État membre, conclure des arrangements bilatéraux relatifs à la coopération administrative avec ledit État membre. ◀

4. Les procédures de sélection régissant l'engagement des agents d'Europol figurent à l'annexe 2 du présent statut.

▼M3

Article 25

Avant la fin du premier mois de stage ou à l'occasion du renouvellement de son contrat, l'agent d'Europol est soumis à l'examen médical d'un médecin-conseil nommé par Europol afin de permettre à l'Office de s'assurer qu'il remplit ou continue de remplir les conditions visées à l'article 24, paragraphe 2, point d).

Les candidats ont la possibilité de choisir de se soumettre à l'examen médical, à leurs propres frais, avant le commencement du contrat avec Europol.

Lorsque l'examen médical prévu au premier alinéa a donné lieu à un avis médical négatif, le candidat peut demander, dans les vingt jours de la notification qui lui en est faite par Europol, que son cas soit soumis à la commission d'invalidité, dont la décision est irrévocable. Le médecin-conseil qui a émis le premier avis médical négatif est entendu par la commission d'invalidité. Le candidat peut saisir la commission d'invalidité de l'avis d'un médecin de son choix.

▼ B*Article 26*

L'agent d'Europol peut être tenu d'effectuer un stage d'une durée ne dépassant pas six mois. Lorsqu'un contrat est renouvelé conformément à l'article 6, il ne peut stipuler de stage.

Lorsque, au cours de son stage, l'agent d'Europol est empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident, pendant une période d'au moins un mois, le directeur peut prolonger le stage d'une durée correspondante.

Un mois au plus tard avant l'expiration de la période de stage, l'agent d'Europol fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter des tâches que comportent ses fonctions, ainsi que sur son efficacité et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit ses observations. L'agent d'Europol qui n'a pas fait preuve de qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi est licencié.

En cas d'inaptitude manifeste de l'agent d'Europol en stage, un rapport peut être établi à tout moment du stage. Ce rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit ses observations. Sur la base de ce rapport, le directeur peut décider de licencier l'agent d'Europol avant l'expiration de la période de stage, moyennant un préavis d'un mois, sans que la durée de service puisse dépasser la durée normale du stage.

L'agent d'Europol en stage qui est licencié bénéficie d'une indemnité égale à un tiers de son traitement de base par mois de stage accompli.

*Article 27***▼ M3**

L'agent d'Europol recruté est classé au premier échelon du grade correspondant à son emploi. Toutefois, le directeur peut, pour tenir compte des conditions du marché du travail pour l'emploi considéré ou de la formation et de l'expérience professionnelle spécifique de l'intéressé, décider de lui accorder au maximum le cinquième échelon du grade approprié.

▼ B

L'agent dont le contrat est renouvelé et qui est classé dans le même grade que celui dans lequel il avait été engagé sous le contrat précédent conserve au moins l'échelon atteint au titre de son premier contrat. Si l'agent est classé dans un grade supérieur, il reçoit l'échelon immédiatement supérieur dans ce grade.

Article 28

La compétence, l'efficacité et la conduite dans le service de chaque agent, à l'exception du directeur et des directeurs adjoints, font l'objet d'un rapport périodique établi au moins une fois par an.

Ce rapport est communiqué à l'agent. Celui-ci a la faculté d'y joindre les observations qu'il juge utiles. ► **M3** En ce qui concerne ces procédures, Europol peut, à la demande d'un État membre, conclure des arrangements bilatéraux relatifs à la coopération administrative avec ledit État membre. ◀

Article 29

Le directeur peut accorder au maximum deux échelons par période de deux ans, sur la base d'une évaluation et en tenant compte des prestations de l'intéressé. Les tâches d'enseignement au titre du programme de perfectionnement professionnel prévu à l'article 21 sont aussi prises en compte pour cette évaluation. Les modalités précises de la procédure d'évaluation sont arrêtées par le conseil d'administration, statuant sur

▼B

proposition du directeur, faite après consultation du comité du personnel.

Si aucun échelon n'est accordé en raison du manque d'efficacité de l'agent concerné, celui-ci peut demander que cette décision soit revue au bout de six mois.

CHAPITRE 4

CONDITIONS DE TRAVAIL*Article 30*

Les agents en activité sont à tout moment à la disposition d'Europol.

Toutefois, la durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures, accomplies conformément à un horaire quotidien établi par le directeur. Dans la même limite, le directeur peut, après consultation du comité du personnel, établir des horaires et des rythmes de travail appropriés pour certains groupes d'agents accomplissant des tâches particulières.

En outre, pour des raisons de service ou de sécurité, l'agent peut, en dehors des heures normales de travail, être astreint à se tenir à la disposition d'Europol sur le lieu de travail ou à son domicile. Europol fixe les modalités d'application du présent alinéa après consultation du comité du personnel.

Article 31

Pour des motifs dûment justifiés, le directeur peut autoriser l'agent à exercer son activité à temps partiel. Cette autorisation est refusée s'il estime qu'une activité à temps partiel serait préjudiciable aux intérêts d'Europol.

L'agent autorisé à exercer son activité à temps partiel est tenu d'accomplir chaque mois, conformément aux dispositions prises par le directeur, des prestations d'une durée proportionnelle à la durée normale du travail convenue.

Article 32

L'autorisation visée à l'article 31 est accordée, sur demande de l'agent, pour une période maximale d'un an. Toutefois, l'autorisation peut être renouvelée dans les mêmes conditions. La demande de renouvellement doit être introduite par l'agent au moins un mois avant l'expiration de la période pour laquelle l'autorisation a été accordée.

Lorsque les motifs qui ont justifié l'autorisation cessent d'exister, le directeur peut retirer cette autorisation avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée, moyennant un préavis d'un mois.

Le directeur peut également, sur demande de l'agent intéressé, retirer l'autorisation.

▼M3

L'agent a droit, pendant la période pour laquelle il est autorisé à exercer son activité à temps partiel, au pourcentage correspondant de sa rémunération. Toutefois, il continue à percevoir 100 % de l'allocation pour enfant à charge et de l'allocation scolaire. Les contributions au régime d'assurance maladie, au régime d'assurance accident et maladie professionnels, au fonds de chômage et au régime de pensions sont calculées sur la totalité du traitement de base que l'agent aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet.

▼B

Le congé annuel de l'agent autorisé à exercer son activité à temps partiel est, pendant la durée de cette activité, réduit au prorata. Les fractions de jours déductibles ne sont pas prises en compte.

▼B*Article 33*

L'agent ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail; le travail de nuit, ainsi que le travail du dimanche ou des jours fériés, ne peut être autorisé que selon la procédure arrêtée par le directeur. Le total des heures supplémentaires demandées à un agent ne peut excéder 150 heures par période de six mois. Il peut être dérogé à ce chiffre sur décision du directeur, après consultation du comité du personnel, selon que la compensation est octroyée sous forme de rémunération ou de congé compensatoire.

Dans les conditions fixées à l'annexe 3, les heures supplémentaires effectuées par les agents donnent droit à l'octroi d'un repos compensatoire ou, si les nécessités du service ne permettent pas la compensation dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, à l'octroi d'une rémunération.

Article 34

L'agent qui, dans le cadre d'un service continu ou par tours décidé par Europol pour des raisons de service ou de sécurité et considéré par Europol comme devant être habituel et permanent, est tenu d'effectuer de manière régulière des travaux la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés bénéficie d'indemnités spéciales.

Le conseil d'administration, statuant sur proposition du directeur faite après avis du comité du personnel, détermine les catégories de bénéficiaires, les conditions d'attribution et les taux de ces indemnités.

La durée normale de travail d'un agent assurant le service continu ou par tours ne peut être supérieure au total annuel des heures normales de travail

Article 35

L'agent qui, par décision du directeur prise pour des raisons de service ou de sécurité, est régulièrement astreint à se tenir à la disposition d'Europol en dehors de la durée normale de travail peut bénéficier d'une compensation spéciale.

Le conseil d'administration, statuant sur proposition du directeur faite après consultation du comité du personnel, détermine les catégories de bénéficiaires, les conditions d'attribution et les taux de cette compensation.

Article 36

L'agent a droit à un congé annuel de trente jours ouvrables par année civile.

En dehors de ce congé, il peut se voir accorder, à titre exceptionnel, sur sa demande, un congé spécial. Les modalités d'octroi de ces congés sont fixées à l'annexe 4.

Article 37

Indépendamment des congés prévus à l'article 36, les femmes enceintes ont droit, sur production d'un certificat médical, à un congé de maternité commençant au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et prenant fin dix semaines après l'accouchement, sans que ce congé puisse être inférieur à seize semaines, quelle que soit la date à laquelle il a commencé.

Le congé de maternité doit obligatoirement comprendre un congé d'au moins deux semaines avant et après la date d'accouchement.

▼B

Les femmes enceintes ont le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour se soumettre aux visites médicales prénatales, si celles-ci doivent avoir lieu pendant les heures de service.

Article 38

1. L'agent qui justifie être empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident bénéficie de plein droit d'un congé de maladie. Ce congé de maladie ne dépasse pas trois mois ou la durée du service accompli par l'agent lorsque celle-ci est plus longue. Il ne peut se prolonger au-delà de la durée du contrat de l'intéressé.

L'intéressé doit aviser Europol, dans les délais les plus brefs, de son indisponibilité en précisant le lieu où il se trouve. Il peut alors être tenu de se soumettre à tout contrôle médical organisé par Europol.

Le directeur peut saisir la commission d'invalidité du cas de l'agent dont les congés cumulés de maladie excèdent douze mois sur une période de trois ans.

2. L'agent peut être mis en congé d'office à la suite d'un examen pratiqué par un médecin-conseil nommé par Europol, si son état de santé l'exige ou si une maladie contagieuse s'est déclarée dans son foyer.

▼M3

3. À l'expiration des délais visés au paragraphe 1, le cas de l'agent dont l'engagement n'est pas résilié en dépit du fait qu'il ne peut encore reprendre ses fonctions est soumis à la commission d'invalidité pour avis. Tant que le directeur n'a pas décidé de lui attribuer une pension d'invalidité au titre de l'article 65 ou de résilier son contrat, l'agent continue à percevoir la totalité de son traitement pendant la durée de son incapacité de travail.

▼B*Article 39*

Sauf en cas de maladie ou d'accident, l'agent ne peut s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique. Sans préjudice de l'application éventuelle de mesures disciplinaires, toute absence irrégulière dûment constatée est imputée sur la durée du congé annuel de l'intéressé.

Article 40

Le conseil d'administration, statuant sur proposition du directeur faite après consultation du comité du personnel, arrête la liste des jours fériés.

Article 41

À titre exceptionnel, l'agent d'Europol peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé sans rémunération pour des motifs impérieux d'ordre personnel. Le directeur fixe la durée de ce congé, qui ne peut dépasser le quart de la durée du service accompli par l'intéressé ni être supérieure à:

- trois mois lorsque l'agent compte moins de quatre ans d'ancienneté,
- six mois dans tous les autres cas.

Pendant la durée du congé sans rémunération de l'agent d'Europol, la couverture des risques de maladie et d'accident prévue à l'article 56 est suspendue.

Toutefois, l'agent d'Europol qui justifie de l'impossibilité d'être couvert par un autre régime public contre les risques visés à l'article 56 peut, à sa demande, formulée au plus tard dans le mois qui suit le début du congé sans rémunération, continuer de bénéficier de la couverture

▼B

prévue à cet article, à condition de verser la moitié des cotisations nécessaires à la couverture des risques visés à l'article 56 pendant la durée de son congé; les cotisations sont calculées en fonction de son dernier traitement de base.

En outre, l'agent d'Europol qui justifie de l'impossibilité d'acquérir des droits à pension au titre d'un autre régime de pensions peut, à sa demande, continuer à acquérir de nouveaux droits à pension pendant toute la durée de son congé sans rémunération, à condition de verser une cotisation égale au triple du taux prévu à l'article 78; les cotisations sont calculées en fonction du traitement de base afférent à son grade et à son échelon.

Article 42

L'agent d'Europol incorporé dans une formation militaire pour effectuer son service légal, appelé à remplir d'autres obligations assimilables, astreint à accomplir une période d'instruction militaire ou rappelé sous les drapeaux est mis en congé pour service national; pour l'agent d'Europol engagé en vertu d'un contrat à durée déterminée, ce congé ne peut en aucun cas se prolonger au-delà de la durée du contrat.

L'agent d'Europol incorporé dans une formation militaire pour effectuer son service légal ou appelé à effectuer son service de remplacement cesse de percevoir sa rémunération. Il conserve son droit à une pension de retraite s'il effectue, après libération de ses obligations militaires ou après avoir accompli son service de remplacement, le versement à titre rétroactif de la cotisation au régime de pension.

L'agent d'Europol astreint à accomplir une période d'instruction militaire ou rappelé sous les drapeaux continue de bénéficier, pour la durée de la période d'instruction militaire ou du rappel, de sa rémunération, cette dernière étant toutefois réduite du montant de la solde militaire perçue.

CHAPITRE 5

RÉMUNÉRATION ET REMBOURSEMENT DE FRAIS**▼M9***Article 43*

1. La rémunération du personnel d'Europol comprend un traitement de base, des allocations familiales et, le cas échéant, d'autres indemnités. Elle est payée en euros aux Pays-Bas.

2. Nonobstant le paragraphe 1, l'agent qui est muté par décision du directeur à un lieu d'affectation autre que les Pays-Bas peut choisir d'être payé dans la monnaie du pays où il est en fonctions. Dans ce cas, la rémunération, à l'exception des allocations scolaires visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, et à l'article 3, paragraphe 2, de l'annexe 5 est affectée d'un coefficient correcteur, après déduction des retenues obligatoires visées au présent statut ou aux règlements pris pour son application, et est calculée sur la base du taux de change correspondant. Dans des cas exceptionnels dûment justifiés, le directeur peut effectuer tout ou partie de ce paiement dans une monnaie autre que celle du lieu d'affectation selon des modalités visant à assurer le maintien du pouvoir d'achat.

3. Le coefficient correcteur applicable est calculé à un taux supérieur, inférieur ou égal à 100 %, selon la décision du directeur, en fonction des coefficients correcteurs les plus récents adoptés par le Conseil conformément à l'article 64 du règlement applicable aux fonctionnaires et aux autres agents des Communautés européennes par rapport au coefficient correcteur applicable aux Pays-Bas, tels qu'éventuellement modifiés. Le directeur informe sans délai le conseil d'administration d'Europol de toute décision qu'il prend en application du présent paragraphe. Toutefois, lorsque la variation du coût de la vie mesurée d'après

▼M9

le coefficient correcteur et le taux de change correspondant s'avère, pour un pays donné, supérieure à 5 % depuis la dernière adaptation, le directeur décide des mesures d'adaptation intermédiaires de ce coefficient et en informe le conseil d'administration dès que possible.

▼B*Article 44***▼M3**

Le conseil d'administration procède annuellement à un réexamen du niveau des rémunérations des agents d'Europol. Au cours de ce réexamen, il étudie s'il y a lieu de procéder à une adaptation des rémunérations à la suite de modifications du coût de la vie intervenues aux Pays-Bas, en prenant en considération en particulier l'augmentation éventuelle des traitements des fonctions publiques dans les États membres et les nécessités de recrutement d'Europol.

▼B

Le réexamen annuel des rémunérations peut donner lieu à une adaptation des traitements de base ainsi que des allocations et indemnités. La décision en est prise par le Conseil, statuant à l'unanimité selon la procédure prévue au titre VI du traité sur l'Union européenne, sur la base de la proposition du conseil d'administration.

Article 45

Les traitements mensuels de base sont fixés en ►**M2** euros ◀ pour chaque grade et chaque échelon conformément au tableau ci-dessous:

▼M17

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	14 913,23										
2	13 391,45										
3	9 191,42	9 428,81	9 666,21	9 921,87	10 177,53	10 445,33	10 711,93	10 993,18	11 276,23	11 574,50	11 869,70
4	8 004,43	8 217,49	8 427,50	8 649,67	8 871,85	9 106,19	9 337,50	9 584,04	9 830,54	10 089,26	10 347,96
5	6 595,30	6 768,77	6 939,20	7 121,82	7 304,44	7 499,22	7 690,96	7 894,88	8 095,75	8 308,79	8 521,85
6	5 651,83	5 800,93	5 950,08	6 108,34	6 263,55	6 427,91	6 592,26	6 765,74	6 939,20	7 121,82	7 304,44
7	4 711,36	4 836,15	4 957,88	5 088,76	5 219,62	5 356,59	5 493,54	5 639,64	5 782,68	5 934,86	6 087,03
8	4 005,27	4 111,79	4 215,26	4 327,88	4 437,43	4 553,10	4 668,75	4 793,55	4 915,28	5 046,15	5 173,96
9	3 530,48	3 624,82	3 719,19	3 816,55	3 913,96	4 017,44	4 120,92	4 230,48	4 337,04	4 452,67	4 565,28
10	3 061,78	3 143,97	3 223,08	3 308,29	3 390,48	3 481,78	3 573,08	3 667,43	3 758,73	3 859,18	3 956,57
11	2 967,44	3 046,57	3 122,64	3 204,83	3 286,99	3 375,25	3 460,48	3 551,78	3 643,09	3 740,50	3 834,81
12	2 355,70	2 419,58	2 480,44	2 544,38	2 608,30	2 678,29	2 748,30	2 821,34	2 891,33	2 967,44	3 043,52
13	2 023,93	2 078,72	2 130,46	2 188,30	2 243,08	2 303,94	2 361,77	2 425,67	2 486,57	2 553,52	2 617,42

▼B*Article 46*

1. Les allocations familiales comprennent:
 - a) l'allocation de foyer;

▼B

- b) l'allocation pour enfant à charge;
- c) l'allocation scolaire.

2. Les agents bénéficiaires des allocations familiales visées au présent article sont tenus de déclarer les allocations de même nature versées par ailleurs, ces allocations venant en déduction de celles payées en vertu des articles 1^{er}, 2 et 3 de l'annexe 5.

3. L'allocation pour enfant à charge peut être doublée par décision spéciale et motivée du directeur, prise sur la base de documents médicaux établissant que l'enfant en cause est atteint d'un handicap mental ou physique qui impose de lourdes charges à l'agent.

4. Au cas où, en vertu des articles 1^{er}, 2 et 3 de l'annexe 5, les allocations familiales précitées sont versées à une personne autre que l'agent, les paragraphes 2 et 3 du présent article sont applicables à cette personne.

Article 47

L'indemnité d'expatriation est une indemnité forfaitaire à laquelle l'agent a droit pendant la durée de son (ses) contrat(s) à durée déterminée, et dont le montant est fixé en fonction du grade de l'intéressé conformément à l'annexe 5. Une fois cette période terminée, l'indemnité d'expatriation est réduite de 10 % par an.

Article 48

En cas de décès d'un agent, le conjoint survivant ou les enfants à charge bénéficient de l'intégralité de la rémunération du défunt jusqu'à la fin du troisième mois suivant celui du décès.

Ce délai est porté à douze mois si l'agent décède dans les circonstances visées à l'article 65, paragraphe 1, deuxième alinéa.

En cas de décès du titulaire d'une pension, les dispositions visées ci-dessus s'appliquent en ce qui concerne la pension du défunt.

Article 49

Les allocations familiales, l'indemnité d'expatriation et les autres indemnités forfaitaires sont calculées dans les conditions fixées à l'annexe 5.

Article 50

Sous réserve des dispositions des articles 51 à 54, l'agent a droit, dans les conditions fixées à l'annexe 5, au remboursement dans des limites raisonnables des frais occasionnés par son entrée en fonction, sa mutation ou la cessation de ses fonctions, ainsi que des frais encourus dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 51

L'agent d'Europol a droit au remboursement de ses frais de déménagement dans les conditions prévues à l'annexe 5. Ce remboursement est aussi accordé lorsque le contrat de l'agent est résilié pendant la période de stage, sauf si cette résiliation résulte d'un comportement considéré comme malséant pour un agent d'Europol.

Article 52

Une allocation de loyer est versée dans les conditions prévues à l'annexe 5.

▼B*Article 53*

Les frais encourus par l'agent lors de sa prise de fonction auprès d'Europol sont remboursés dans des limites raisonnables dans les conditions prévues à l'annexe 5.

Article 54

Les frais de transport entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine sont remboursés dans les conditions prévues à l'annexe 5.

Article 55

1. La rémunération est versée à l'agent le 15 de chaque mois pour le mois courant. Le montant de cette rémunération est arrondi à l'unité monétaire supérieure.
2. Lorsque la rémunération du mois n'est pas due entièrement, elle est fractionnée en trentièmes:
 - a) si le nombre réel des journées dues est égal ou inférieur à 15, le nombre de trentièmes dus est égal au nombre réel de journées dues;
 - b) si le nombre réel des journées dues est supérieur à 15, le nombre de trentièmes dus est égal à la différence entre 30 et le nombre réel des journées non dues.
3. Lorsque le droit aux allocations familiales et à l'indemnité d'expatriation prend naissance après la date d'entrée en fonction de l'agent, celui-ci en bénéficie à compter du premier jour du mois au cours duquel ce droit a pris naissance. Lorsque le droit à ces allocations et à cette indemnité prend fin, l'agent en bénéficie jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ce droit prend fin.

CHAPITRE 6

SÉCURITÉ SOCIALE

Section A

Couverture des risques de maladie et d'accidents*Article 56*

1. Dans la limite de 80 % des frais exposés, et sur la base d'une réglementation établie par le conseil d'administration, statuant sur proposition du directeur faite après consultation du comité du personnel, l'agent, son conjoint, lorsque celui-ci ne peut pas bénéficier de prestations de même nature et de même niveau en application d'autres dispositions légales ou réglementaires, ses enfants et les autres personnes à sa charge au sens de l'article 2 de l'annexe 5, sont couverts contre les risques de maladie. Ce taux est porté à 85 % pour les prestations suivantes: consultations et visites, interventions chirurgicales, hospitalisation, produits pharmaceutiques, radiologie, analyses, examens de laboratoire et prothèses sur prescription médicale à l'exception des prothèses dentaires. Il est porté à 100 % en cas de tuberculose, poliomyélite, cancer, maladie mentale et autres maladies reconnues de gravité comparable par le directeur, ainsi que pour les examens de dépistage et en cas d'accouchement. Toutefois, les remboursements prévus à 100 % ne s'appliquent pas en cas de maladie professionnelle ou d'accident ayant entraîné l'application de l'article 57.

Le tiers de la contribution nécessaire pour assurer cette couverture est mis à la charge de l'affilié sans que cette participation puisse dépasser 2 % de son traitement de base.

▼B

2. L'agent qui cesse définitivement ses fonctions et qui justifie de ne pouvoir être couvert par un autre régime public d'assurance maladie peut demander, au plus tard dans le mois qui suit la cessation de ses fonctions, de continuer à bénéficier, pendant une période de six mois au maximum après la cessation de ses fonctions, de la couverture contre les risques de maladie prévue au paragraphe 1. La contribution visée au paragraphe précédent est calculée sur le dernier traitement de base de l'agent et supportée pour moitié par celui-ci.

Par décision du directeur, prise après avis d'un médecin-conseil nommé par Europol, le délai d'un mois pour l'introduction de la demande ainsi que la limitation de six mois prévue à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas au cas où l'intéressé est atteint d'une maladie grave ou prolongée, contractée avant la cessation de ses fonctions et déclarée à Europol avant l'expiration de la période de six mois prévue à l'alinéa précédent, à condition que l'intéressé se soumette à un contrôle médical organisé par Europol.

3. Le conjoint divorcé d'un agent, l'enfant qui a cessé d'être à charge de l'agent, ainsi que la personne qui a cessé d'être assimilée à l'enfant à charge au sens de l'article 2 de l'annexe 5, qui justifient de ne pouvoir obtenir de remboursement par un autre régime d'assurance maladie, peuvent continuer à bénéficier, pendant une période d'un an au maximum, de la couverture contre les risques de maladie prévue au paragraphe 1, au titre d'assurés du chef de l'affilié dont ils obtenaient le bénéfice de ces remboursements; cette couverture ne donne pas lieu à perception d'une contribution. La période susvisée court à compter soit de la date à laquelle le divorce est devenu définitif, soit à compter de la perte de la qualité d'enfant à charge ou de personne assimilée à l'enfant à charge.

4. L'agent resté au service d'Europol jusqu'à l'âge de 62 ans ou titulaire d'une pension d'invalidité bénéficiaire, après la cessation de ses fonctions, des dispositions prévues au paragraphe 1. La contribution est calculée sur la base de la pension.

Le titulaire d'une pension de survie résultant du décès d'un agent en activité ou resté au service d'Europol jusqu'à l'âge de 62 ans ou du titulaire d'une pension d'invalidité bénéficie des mêmes dispositions. La contribution est calculée sur la base de la pension.

5. Bénéficiaire également des dispositions prévues au paragraphe 1, à condition de ne pouvoir être couverts par un autre régime public d'assurance maladie:

- a) l'ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ayant quitté le service d'Europol avant l'âge de 62 ans;
- b) le titulaire d'une pension de survie en raison du décès d'un ancien agent ayant quitté le service d'Europol avant l'âge de 62 ans.

La contribution visée au paragraphe 1 est calculée sur la base de la pension de l'ancien agent et supportée pour moitié par le bénéficiaire. Toutefois, le titulaire d'une pension d'orphelin ne bénéficie qu'à sa demande des dispositions du paragraphe 1. La contribution est calculée sur la base de la pension d'orphelin.

6. Si le montant des frais non remboursés sur une période de douze mois dépasse la moitié du traitement mensuel de base de l'agent ou de la pension versée, un remboursement spécial est accordé par le directeur, compte tenu de la situation de famille de l'intéressé, sur la base de la réglementation prévue au paragraphe 1.

7. Le bénéficiaire est tenu de déclarer les remboursements de frais perçus ou auxquels il peut prétendre au titre d'une autre assurance maladie, légale ou réglementaire, pour lui-même ou pour l'une des personnes couvertes de son chef.

Si l'ensemble des remboursements dont il pourrait bénéficier venait à dépasser le total des remboursements prévus au paragraphe 1, la diffé-

▼B

rence doit être déduite du montant à rembourser au titre du paragraphe 1, sauf en ce qui concerne les remboursements obtenus au titre d'une assurance maladie complémentaire privée destinée à couvrir la partie des frais non remboursable par le régime d'assurance maladie d'Europol.

▼M12

8. Après consultation du comité du personnel, Europol peut souscrire une assurance-maladie complémentaire, obligatoire pour tous les fonctionnaires. L'intégralité de la contribution requise pour financer ladite assurance complémentaire est supportée par les fonctionnaires.

▼B*Article 57*

1. Dans les conditions fixées par une réglementation établie par le conseil d'administration après consultation du comité du personnel, l'agent est couvert, dès le jour de son entrée en service, contre les risques de maladie professionnelle et les risques d'accident. Il participe obligatoirement, dans la limite de 0,1 % de son traitement de base, à la couverture des risques de la vie privée. Les risques non couverts sont précisés dans cette réglementation.

2. Les prestations garanties sont les suivantes:

a) en cas de décès:

le paiement aux personnes énumérées ci-après d'un capital égal à cinq fois le traitement de base annuel de l'intéressé calculé sur la base des traitements mensuels alloués pour les douze mois précédant l'accident:

- au conjoint et aux enfants de l'agent décédé, conformément aux dispositions du droit de succession applicable à l'agent; le montant à verser au conjoint ne peut toutefois être inférieur à 25 % du capital,
- à défaut de personnes de la catégorie visée ci-dessus, aux autres descendants, conformément aux dispositions du droit de succession applicable à l'agent,
- à défaut de personnes des deux catégories visées ci-dessus, aux ascendants, conformément aux dispositions du droit de succession applicable à l'agent,
- à défaut de personnes des trois catégories visées ci-dessus, à Europol;

b) en cas d'invalidité permanente totale:

le paiement à l'intéressé d'un capital égal à huit fois son traitement de base annuel calculé sur la base des traitements mensuels alloués pour les douze mois précédant l'accident;

c) en cas d'invalidité permanente partielle:

le paiement à l'intéressé d'une partie de l'indemnité prévue au point b), calculée sur la base du barème fixé par la réglementation prévue au paragraphe 1.

Les prestations énumérées ci-dessus peuvent être cumulées avec celles qui sont prévues au titre du régime de pension.

3. Sont en outre couverts, dans les conditions fixées par la réglementation prévue au paragraphe 1, les frais médicaux, pharmaceutiques, d'hospitalisation, de chirurgie, de prothèse, de radiographie, de massage, d'orthopédie, de clinique et de transport, ainsi que tous les frais similaires entraînés par l'accident ou la maladie professionnelle.

Toutefois, ce remboursement n'interviendra qu'après épuisement et en supplément de ceux qui sont perçus par l'agent en application des dispositions de l'article 56.

▼B*Article 58*

Les articles 56 et 57 sont applicables à l'agent pendant la durée de ses fonctions, pendant ses congés de maladie et pendant les périodes de congé sans rémunération prévues aux articles 38 et 41, dans les conditions qui y sont prévues.

L'article 56 est applicable à l'agent d'Europol titulaire d'une pension d'invalidité, au titulaire d'une pension de survie, ainsi qu'à l'agent titulaire d'une pension d'ancienneté.

▼M3**▼B***Article 59*

1. L'ancien agent d'Europol se trouvant sans emploi après la cessation de son service auprès d'Europol:

- qui n'est pas titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité à charge d'Europol,
 - dont la cessation de service n'est pas consécutive à une démission ou à une résiliation du contrat pour motif disciplinaire, ou n'intervient pas pendant la période de stage,
 - qui a accompli une durée minimale de service de six mois
- et
- qui est résident dans un État membre de l'Union européenne,

bénéficie d'une allocation mensuelle de chômage dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il peut prétendre à une allocation de chômage au titre d'un régime national, il est tenu d'en faire la déclaration auprès d'Europol. Dans ce cas, le montant de cette allocation vient en déduction de celle versée au titre du paragraphe 3.

2. Pour bénéficier de cette allocation de chômage, l'ancien agent d'Europol doit:

- a) être, à sa demande, inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi de l'État membre où il établit sa résidence;
- b) remplir les obligations incombant au titre de la législation de cet État membre au titulaire des prestations de chômage prévues par cette législation;
- c) transmettre mensuellement à Europol une attestation émanant du service national de l'emploi compétent, précisant s'il a ou non satisfait aux obligations fixées aux points a) et b).

La prestation peut être accordée ou maintenue par Europol, même si les obligations nationales visées au point b) ne sont pas remplies, en cas de maladie, d'accident, de maternité, d'invalidité ou situation assimilée, ou si l'autorité nationale compétente a accordé une dispense.

Le conseil d'administration fixe les dispositions nécessaires pour l'application du présent article.

3. L'allocation de chômage est fixée par référence au traitement de base acquis par l'ancien agent d'Europol au moment de la cessation de son service. Cette allocation de chômage est fixée à:

- 60 % du traitement de base pendant une période initiale de douze mois,
- 45 % du traitement de base du treizième au dix-huitième mois,
- 30 % du traitement de base du dix-neuvième au vingt-quatrième mois.

▼B

Les montants ainsi définis ne peuvent être inférieurs à ►**M17** 1 004,36 EUR ◀ ni supérieurs à ►**M17** 2 008,72 EUR ◀.

Les montants minimaux et maximaux mentionnés ci-dessus pourront faire l'objet d'un examen annuel par le conseil d'administration.

4. L'allocation de chômage est versée à l'ancien agent d'Europol pour une période maximale de vingt-quatre mois à compter du jour de la cessation de son service. Si, toutefois, au cours de cette période, l'ancien agent d'Europol cesse de remplir les conditions prévues aux paragraphes 1 et 2, le versement de l'allocation est interrompu. L'allocation est de nouveau versée si, avant l'expiration de cette période, l'ancien agent d'Europol remplit à nouveau lesdites conditions sans avoir acquis le droit à une allocation de chômage nationale.

5. L'ancien agent d'Europol bénéficiaire de l'allocation de chômage a droit aux allocations familiales prévues à l'article 46. L'allocation de foyer est calculée sur la base de l'allocation de chômage dans les conditions prévues à l'article 1^{er} de l'annexe 5.

L'intéressé est tenu de déclarer les allocations de même nature versées par ailleurs soit à lui-même, soit à son conjoint, ces allocations venant en déduction de celles à verser en application du présent article.

L'ancien agent d'Europol bénéficiaire de l'allocation de chômage a droit, dans les conditions prévues à l'article 56, à la couverture des risques de maladie sans avoir à verser de contribution.

6. L'agent d'Europol contribue pour un tiers au financement du régime d'assurance contre le chômage. Cette contribution est fixée à 0,4 % du traitement de base de l'intéressé; elle est déduite mensuellement de son traitement et versée, avec les deux tiers restant à la charge d'Europol, à un Fonds spécial de chômage.

Europol verse chaque mois sa contribution à ce Fonds, au plus tard huit jours après le paiement des rémunérations.

7. L'allocation de chômage versée à l'ancien agent d'Europol demeuré sans emploi est soumise aux mêmes conditions et à la même procédure d'application de l'impôt que la rémunération des agents d'Europol.

8. Les services nationaux compétents en matière d'emploi et de chômage, agissant dans le cadre de leur législation nationale, coopèrent de façon efficace avec Europol pour assurer la bonne application du présent article.

9. Les modalités d'application du présent article font l'objet d'une réglementation établie par le conseil d'administration, statuant sur proposition du directeur faite après consultation du comité du personnel, sans préjudice des dispositions du paragraphe 2, dernier alinéa.

Article 60

1. En cas de naissance d'un enfant d'un agent, une allocation de ►**M17** 267,84 EUR ◀ est versée à la personne assumant la garde effective de cet enfant.

La même allocation est versée à l'agent qui adopte un enfant n'ayant pas dépassé l'âge de cinq ans et qui est à sa charge au sens de l'article 2 de l'annexe 5.

2. En cas d'interruption de la grossesse après au moins vingt-huit semaines, l'allocation est aussi acquise sur présentation d'un certificat médical.

3. Le bénéficiaire de l'allocation de naissance est tenu de déclarer les allocations de même nature perçues par ailleurs pour le même enfant, ces allocations venant en déduction de celle prévue ci-dessus. Si le père et la mère sont agents d'Europol, l'allocation n'est versée qu'une fois.

▼B*Article 61*

En cas de décès de l'agent, de son conjoint, de ses enfants à charge ou des autres personnes à sa charge au sens de l'article 2 de l'annexe 5 et vivant sous son toit, les frais entraînés par le transport du corps depuis le lieu d'affectation jusqu'au lieu d'origine de l'agent sont remboursés par Europol.

Toutefois, en cas de décès de l'agent au cours d'une mission, les frais entraînés par le transport du corps depuis le lieu de décès jusqu'au lieu d'origine de l'agent sont réglés par Europol.

Article 62

Des dons, prêts ou avances peuvent être accordés par le directeur à un agent, à un ancien agent ou aux ayants droit d'un agent décédé qui se trouvent dans une situation particulièrement difficile à la suite d'une maladie grave ou prolongée, ou lorsque l'agent est incapable de travailler à la suite d'un accident survenu pendant la durée de son engagement et qu'il justifie de ne pas relever d'un autre régime de sécurité sociale.

Section B

Couverture des risques d'invalidité et de décès*Article 63*

L'agent d'Europol est couvert, dans les conditions prévues ci-dessous, contre les risques de décès et d'invalidité pouvant survenir pendant la durée de son engagement.

Les prestations et garanties prévues à la présente section sont suspendues si les effets pécuniaires de l'engagement de l'agent se trouvent temporairement suspendus en vertu des dispositions du présent statut.

Article 64

Si l'examen médical précédant l'engagement de l'agent révèle que ce dernier est atteint d'une maladie ou d'une infirmité, le directeur peut décider de ne l'admettre au bénéfice des garanties prévues en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période de quatre ans à compter de la date de son entrée au service d'Europol pour les suites et conséquences de cette maladie ou de cette infirmité.

L'agent peut faire appel de cette décision devant la commission d'invalidité instaurée conformément à l'annexe 7.

Article 65

1. L'agent atteint d'une invalidité totale et qui, pour ce motif, est tenu de cesser son service auprès d'Europol bénéficie d'une pension d'invalidité dont le montant est établi comme suit.

Lorsque l'invalidité résulte d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de civisme ou du fait d'avoir risqué sa vie pour sauver quelqu'un, le taux de la pension d'invalidité est fixé à 90 % du dernier traitement de base de l'agent.

Lorsque l'invalidité est due à une autre cause, le taux de la pension d'invalidité, calculée sur le dernier traitement de base de l'agent, est égal à 2 % pour chaque année comprise entre la date d'entrée en service de l'agent et la date à laquelle il atteint l'âge de 62 ans; ce taux est majoré de 2 % pour chaque annuité prise en compte au titre de l'article 9,

▼B

paragraphes 2 et 3, de l'annexe 6, sans que le total puisse excéder 70 % du dernier traitement de base.

La pension d'invalidité ne peut être inférieure à 120 % du minimum vital, tel qu'il est défini à l'article 5 de l'annexe 6.

Si l'invalidité a été intentionnellement provoquée par l'agent, le directeur peut décider que l'agent ne bénéficiera que de l'allocation prévue à l'article 77.

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité a droit, dans les conditions prévues à l'annexe 6, aux allocations familiales prévues par le présent statut; l'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension du bénéficiaire.

2. L'invalidité est constatée par la commission d'invalidité.

3. Le droit à la pension d'invalidité prend effet au jour suivant celui auquel l'engagement de l'intéressé auprès d'Europol a pris fin en application des articles 94 et 95.

4. Europol peut exiger, à tout moment, la preuve que le titulaire d'une pension d'invalidité réunit encore les conditions requises pour bénéficier de cette pension. Si la commission d'invalidité constate que ces conditions ne sont plus remplies, le droit à la pension cesse.

Si, alors que la commission d'invalidité a constaté que les conditions de versement de la pension ne sont plus remplies, l'agent n'est pas repris au service d'Europol par décision du directeur, il bénéficie, à son choix:

- soit de l'allocation de départ prévue à l'article 77, calculée sur la base du temps de service effectivement accompli,
- soit, pour autant qu'il ait atteint au moins l'âge de 50 ans, d'une pension d'ancienneté dans les conditions prévues à la section C du présent chapitre.

Le temps durant lequel il a perçu la pension d'invalidité est pris en compte, sans rappel de cotisation, pour le calcul de sa pension d'ancienneté.

5. Si l'agent a droit à une pension d'invalidité au titre d'un régime national, ou s'il obtient un emploi rémunéré, il est tenu de le notifier à Europol. Le montant de ces prestations ou de sa rémunération, après déduction des impôts, est alors déduit de la pension d'invalidité versée en application du présent article.

Article 66

Les ayants droit d'un agent décédé, tels qu'ils sont définis au chapitre 4 de l'annexe 6, bénéficient d'une pension de survie dans les conditions prévues aux articles 67 à 70.

En cas de décès d'un ancien agent titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une pension d'ancienneté ou d'un ancien agent ayant cessé ses fonctions avant l'âge de 62 ans en demandant que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit différée au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 62 ans, les ayants droit, tels qu'ils sont définis au chapitre 4 de l'annexe 6, bénéficient d'une pension de survie dans les conditions prévues à cette annexe.

En cas de disparition depuis plus d'un an, soit d'un agent d'Europol, soit d'un ancien agent d'Europol titulaire d'une pension d'invalidité ou d'ancienneté, soit d'un ancien agent d'Europol ayant cessé ses fonctions avant l'âge de 62 ans en demandant que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit différée au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 62 ans, les dispositions des chapitres 5 et 6 de l'annexe 6 sont applicables par analogie au conjoint et aux personnes considérées comme étant à la charge du disparu.

▼B*Article 67*

Le droit à pension prend effet au premier jour du mois suivant celui du décès ou, le cas échéant, le premier jour du mois suivant la période pendant laquelle le conjoint survivant, les orphelins ou les personnes à charge de l'agent décédé bénéficient de sa rémunération en application de l'article 48.

Article 68

La veuve d'un agent décédé alors qu'il était en activité auprès d'Europol bénéficie, dans les conditions prévues à l'article 15 de l'annexe 6, d'une pension de veuve dont le montant est égal à 60 % de la pension d'ancienneté qui aurait été versée à l'agent s'il avait pu, sans condition de durée de service ni d'âge, y prétendre à la date de son décès.

Le montant susmentionné est porté à 80 % si le décès de l'agent résulte de l'un des actes visés à l'article 65, paragraphe 1, deuxième alinéa.

Le montant de la pension de survie qui est due ne peut être inférieur au minimum vital ni à 35 % du dernier traitement de base de l'agent.

Ce montant ne peut être inférieur à 42 % du dernier traitement de base de l'agent lorsque le décès de celui-ci est consécutif à l'une des circonstances visées à l'article 65, paragraphe 1, deuxième alinéa.

▼M3**▼B***Article 69*

Lorsqu'un agent ou le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité décède sans laisser de conjoint ayant droit à une pension de survie, les enfants considérés comme étant à sa charge ont droit à une pension d'orphelin calculée conformément à l'article 20 de l'annexe 6.

Le même droit est reconnu aux enfants remplissant les mêmes conditions, en cas de décès ou de remariage d'un conjoint titulaire d'une pension de survie.

Lorsqu'un agent ou le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité est décédé sans que les conditions prévues au premier alinéa se trouvent réunies, les enfants considérés comme étant à sa charge ont droit à une pension d'orphelin calculée conformément à l'article 20 de l'annexe 6; elle est toutefois fixée à la moitié du montant résultant des dispositions de ce dernier article.

En cas de décès d'un ancien agent d'Europol ayant cessé ses fonctions avant l'âge de 62 ans en demandant que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 62 ans, les enfants considérés comme étant à sa charge ont droit à une pension d'orphelin aux mêmes conditions que celles prévues aux alinéas précédents.

Si le conjoint, qui n'est pas au service d'Europol, d'un agent d'Europol ou d'un ancien agent d'Europol titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité est décédé, les enfants considérés comme étant à la charge du conjoint survivant, au sens de l'article 2 de l'annexe 5, ont droit à une pension d'orphelin fixée conformément au premier alinéa.

Dans les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe 5, l'orphelin a droit à l'allocation scolaire.

Article 70

En cas de divorce ou de coexistence de plusieurs groupes de survivants pouvant prétendre à une pension de survie, celle-ci est répartie suivant les modalités fixées au chapitre 4 de l'annexe 6.

▼B*Article 71*

1. Nonobstant toute autre disposition, concernant notamment les montants minimaux dus aux personnes ayant droit à une pension de survie, le montant global des pensions de survie, majorées des allocations familiales et déduction faite de l'impôt et autres retenues obligatoires, auquel peuvent prétendre la veuve et les autres ayants droit ne peut excéder:

- a) en cas de décès d'un agent au service d'Europol, le montant de la rémunération à laquelle l'intéressé aurait eu droit aux mêmes grade et échelon s'il était demeuré en vie, majoré des allocations familiales qui lui auraient été versées dans ce cas et déduction faite de l'impôt et des autres retenues obligatoires;
- b) pour la période postérieure à la date à laquelle l'agent visé au point a) aurait atteint l'âge de 62 ans, le montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit à compter de cette date, aux grade et échelon atteints lors du décès, ce montant étant majoré des allocations familiales qui auraient été versées à l'intéressé et réduit de l'impôt et des autres retenues obligatoires;
- c) en cas de décès d'un ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité, le montant de la pension à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit, compte tenu des majorations et déductions visées au point b);
- d) en cas de décès d'un ancien agent ayant cessé ses fonctions avant l'âge de 62 ans en demandant que la jouissance de sa pension soit différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il aurait atteint l'âge de 62 ans, le montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit à l'âge de 62 ans, compte tenu des majorations et déductions visées au point b).

2. Aux fins de l'application du paragraphe 1, il est fait abstraction des coefficients correcteurs pouvant affecter les divers montants en cause.

3. Les différents montants maximaux définis aux points a) à d) du paragraphe 1 sont répartis entre les ayants droit à une pension de survie proportionnellement aux droits qui, abstraction faite du paragraphe 1, auraient été respectivement les leurs.

Section C**Pension d'ancienneté et allocation de départ***Article 72*

Lors de la cessation de ses fonctions, l'agent qui a accompli au moins dix années de service a droit à une pension d'ancienneté. Toutefois, il a droit à cette pension sans condition de durée de service s'il est âgé de plus de 62 ans.

Le montant maximal de la pension d'ancienneté est fixé à 70 % du dernier traitement de base afférent au dernier emploi occupé par l'agent pendant au moins un an. Il est acquis à l'agent comptant 35 annuités calculées conformément aux dispositions de l'article 3 de l'annexe 6. Si le nombre de ces annuités est inférieur à 35, le montant maximal visé ci-dessus est réduit proportionnellement.

Le montant de la pension d'ancienneté ne peut être inférieur à 4 % du minimum vital par année de service.

Le droit à la pension d'ancienneté est acquis à l'âge de 62 ans.

▼B*Article 73*

La veuve d'un ancien agent visée aux articles 16, 17 et 18 de l'annexe 6 a droit dans les conditions prévues à ces articles à une pension de survie. Le montant susmentionné est porté à 80 % si le décès de l'agent résulte de l'un des actes visés à l'article 65, paragraphe 1, deuxième alinéa.

Le montant de la pension de survie due en pareil cas ne peut être inférieur au minimum vital ni à 35 % du dernier traitement de base de l'ancien agent.

Ce montant ne peut être inférieur à 42 % du dernier traitement de base de l'ancien agent lorsque le décès de celui-ci est consécutif à l'une des circonstances visées à l'article 65, paragraphe 1, deuxième alinéa.

Article 74

Les dispositions des articles 68 et 73 sont applicables mutatis mutandis au veuf d'un agent ou d'un ancien agent de sexe féminin.

Article 75

Le titulaire d'une pension d'ancienneté acquise à l'âge de 62 ans ou après, d'une pension d'invalidité ou d'une pension de survie a droit, dans les conditions prévues à l'annexe 5, aux allocations familiales visées à l'article 46; l'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension du bénéficiaire.

Toutefois, le montant de l'allocation pour enfant à charge dû au titulaire d'une pension de survie est égal au double du montant de l'allocation prévue à l'article 46, paragraphe 1, point b).

Article 76

Lorsque l'agent a droit à une pension d'ancienneté, ses droits à pension sont réduits du montant des versements effectués en vertu de l'article 79.

Article 77

L'agent âgé de moins de 62 ans 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 9 de l'annexe 6 a droit, lors de son départ, au versement d'une allocation de départ dont le montant est calculé conformément à l'article 10 de l'annexe 6.

Cette allocation est réduite du montant des versements effectués en vertu de l'article 79.

Section D**Financement du régime de couverture des risques d'invalidité et de décès, ainsi que du régime de pension***Article 78*

1. Le paiement des prestations de sécurité sociale prévues aux sections B et C est à la charge du fonds de pension d'Europol visé à l'article 37 de l'annexe 6.

2. Les agents contribuent pour un tiers au financement de ce régime de sécurité sociale. La contribution est fixée à 8,25 % du traitement de base de l'intéressé et est déduite mensuellement de son traitement.

▼B

3. Tout traitement perçu est soumis à cette contribution au régime de pension.
4. Les contributions régulièrement perçues ne peuvent être répétées. Celles qui ont été irrégulièrement perçues n'ouvrent aucun droit à pension; elles sont remboursées sans intérêt sur demande de l'intéressé ou de ses ayants droit.

Article 79

Dans des conditions fixées par le conseil d'administration, statuant sur proposition du directeur faite après consultation du comité du personnel, l'agent a la faculté de demander qu'Europol effectue les versements qu'il est éventuellement tenu de faire pour la constitution ou le maintien de ses droits à pension dans son pays d'origine.

Ces versements ne peuvent excéder 16,5 % de son traitement de base et sont pris en charge par le budget d'Europol.

Section E

Liquidation des droits des agents*Article 80*

La liquidation des droits à pension d'ancienneté, d'invalidité ou de survie, ou à pension provisoire, incombe à Europol. Le décompte détaillé de cette liquidation est notifié à l'agent ou à ses ayants droit et à l'organisme payeur, en même temps que la décision portant liquidation de cette pension.

La pension d'ancienneté ou d'invalidité ne peut se cumuler ni avec le bénéfice d'un traitement à la charge d'Europol, ni avec celui de l'allocation prévue à l'article 59.

Article 81

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

Elles peuvent être modifiées ou retirées si la liquidation n'a pas été faite dans le respect des dispositions du présent statut ou de son annexe 6.

Article 82

Les ayants droit d'un agent ou d'un ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité décédé qui n'auraient pas demandé la liquidation de leurs droits à pension dans l'année qui suit la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent sont déchus de leurs droits, sauf cas de force majeure dûment établi.

Article 83

L'ancien agent ou ses ayants droit appelés à bénéficier des prestations du régime de pension sont tenus de fournir les preuves écrites qui peuvent être exigées et de notifier à Europol tout élément susceptible de modifier leurs droits à prestation.

Article 84

L'agent évincé en totalité ou en partie de ses droits à pension en application du présent statut est en droit de prétendre au remboursement des sommes versées par lui au titre de sa contribution au régime de pensions, proportionnellement à la réduction apportée à sa pension.



Section F

Païement des prestations

Article 85

Les prestations prévues au présent régime de sécurité sociale sont payées mensuellement et à terme échu. Le service de ces prestations est assuré, au nom d'Europol, par l'institution désignée par ce dernier; aucune autre institution ne peut, sous quelque dénomination que ce soit, payer sur ses fonds propres des prestations prévues au présent régime de sécurité sociale. L'article 71 est applicable par analogie.

Les prestations peuvent être payées, au choix des intéressés, soit dans la monnaie de leur pays d'origine, soit dans la monnaie du pays de leur résidence, soit en ►**M2** euros ◀, le choix étant valable pour deux ans au moins.

Section G

Subrogation d'Europol

Article 86

1. Lorsque la cause du décès, d'une blessure accidentelle ou d'une maladie dont est victime un membre du personnel d'Europol est imputable à un tiers, Europol est, dans la limite des obligations statutaires lui incombant consécutivement à l'événement dommageable, subrogé de plein droit dans les droits et actions de la victime ou de ses ayants droit contre le tiers responsable.

2. La subrogation visée au paragraphe 1 couvre notamment:

- le maintien des versements ou de la rémunération, conformément à l'article 38, pendant la durée de l'incapacité temporaire de travail de l'agent,
- les versements effectués conformément à l'article 48 à la suite du décès d'un agent ou ancien agent titulaire d'une pension,
- les prestations servies au titre des articles 56 et 57 et des réglementations prises pour leur application, concernant la couverture des risques de maladie et d'accident,
- le paiement des frais de transport du corps, visé à l'article 61,
- les versements de suppléments d'allocations familiales intervenant, conformément à l'article 46, paragraphe 3, et à l'article 2, paragraphe 3, de l'annexe 5, en raison de la maladie grave, de l'infirmité ou du handicap d'un enfant à charge,
- les versements de pensions d'invalidité intervenant à la suite d'un accident ou d'une maladie entraînant pour l'agent une incapacité définitive d'exercer ses fonctions,
- les versements de pensions de survie intervenant à la suite du décès d'un agent ou ancien agent ou du décès du conjoint, qui n'est pas au service d'Europol, d'un agent ou ancien agent titulaire d'une pension,
- les versements de pensions d'orphelin intervenant sans limitation d'âge au profit d'un enfant d'agent ou ancien agent lorsque cet enfant est atteint d'une maladie grave, d'une infirmité ou d'un handicap l'empêchant de subvenir à ses besoins après le décès de son auteur.

3. Toutefois, la subrogation d'Europol ne s'étend pas aux droits à indemnisation portant sur des chefs de préjudice de caractère purement personnel, tels que, notamment, le préjudice moral, le *pretium doloris*, ainsi que la part des préjudices esthétique et d'agrément dépassant le montant de l'indemnité qui aurait été allouée de ces chefs en application de l'article 57.

▼B

4. Les dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 ne peuvent faire obstacle à l'exercice d'une action directe par Europol.

CHAPITRE 7

RÉPÉTITION DE L'INDU ET MOINS-PERÇU*Article 87*

Toute somme indûment perçue au titre du présent statut est récupérée auprès de l'intéressé, si le trop-perçu se rapporte à un versement effectué dans les cinq années précédant sa découverte. Tout moins-perçu est versé à l'intéressé s'il se rapporte à un versement effectué dans les cinq années précédant sa découverte.

CHAPITRE 8

RÉGIME DISCIPLINAIRE*Article 88*

1. Tout manquement aux obligations auxquelles l'agent est tenu au titre du présent statut ou de la convention Europol, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction disciplinaire.
2. Les sanctions disciplinaires sont les suivantes:
 - a) l'avertissement par écrit;
 - b) le blâme;
 - c) l'abaissement de cinq échelons au maximum dans le grade approprié pendant une période maximale de six mois, ou une réduction du traitement mensuel de base pouvant atteindre au maximum 25 % pendant une période ne dépassant pas la précédente;
 - d) la rétrogradation de l'agent dans le grade immédiatement inférieur au grade où il est placé à la date à laquelle est prononcée la sanction disciplinaire;
 - e) la révocation avec, le cas échéant, réduction ou suppression du droit à la pension d'ancienneté, sans que les effets de cette sanction puissent s'étendre aux ayants droit de l'agent;
 - f) la résiliation du contrat de l'agent si celui-ci a été recruté au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol (avec recommandation de sanction disciplinaire).
3. Lors de l'application des sanctions disciplinaires, il est tenu dûment compte de la gravité du manquement ainsi que des circonstances qui l'entourent, notamment de son caractère délibéré, du risque de perturbation du fonctionnement normal d'Europol, du préjudice causé à Europol et à ses principes disciplinaires ou hiérarchiques, ainsi que de l'éventuel caractère de récidive du manquement.
4. Un même manquement à une obligation ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire.
5. Les sanctions disciplinaires sont appliquées sans préjudice de la responsabilité pénale encourue par l'agent pour manquement à ses obligations.
6. Tout agent qui persuade un autre agent de manquer à ses obligations, ainsi que son supérieur hiérarchique s'il a toléré ce manquement en connaissance de cause, est passible des mêmes sanctions disciplinaires que l'agent concerné.

▼B*Article 89*

Il est institué au sein d'Europol un conseil de discipline exerçant les attributions prévues au présent statut. La composition et les modalités de fonctionnement du conseil de discipline sont fixées à l'annexe 7.

Le directeur a le droit de prononcer la sanction d'avertissement par écrit et la sanction de blâme sans consulter le conseil de discipline, sur proposition du supérieur hiérarchique de l'agent ou de sa propre initiative. L'intéressé doit en être informé par écrit et être préalablement entendu.

Les autres sanctions sont infligées par le directeur après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe 7. Cette procédure est engagée à l'initiative du directeur, sur proposition du supérieur hiérarchique de l'agent ou de sa propre initiative, l'intéressé ayant été préalablement entendu.

Article 90

En cas d'accusation de faute grave d'un agent par le directeur, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, le directeur peut immédiatement suspendre l'auteur de cette faute. Cette décision est communiquée par écrit à l'intéressé. Le non-respect de l'obligation de confidentialité visée à l'article 10 est considéré comme une faute grave.

La décision prononçant la suspension de l'agent doit préciser si l'intéressé conservera, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de sa rémunération ou si une partie de celle-ci sera retenue; la partie retenue est alors égale à la moitié de son traitement de base.

La situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de six mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Si aucune décision n'est intervenue au bout de six mois, l'intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de sa rémunération.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement par écrit, d'un blâme, d'un abaissement d'échelon dans son grade ou d'une réduction de son traitement conformément à l'article 88, paragraphe 2, point c), ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, il n'a pas été statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées sur sa rémunération.

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

Article 91

L'agent frappé d'une mesure disciplinaire autre que la révocation ou la résiliation de son contrat peut, à compter d'un an après la date à laquelle la sanction a été infligée, introduire chaque année une demande tendant à ce qu'aucune mention de cette sanction ne subsiste dans son dossier.

Le directeur décide, après avis du conseil de discipline lorsque celui-ci est intervenu dans la procédure disciplinaire, s'il doit être fait droit à la demande de l'intéressé, le dossier de celui-ci devant, en ce cas, lui être communiqué dans sa nouvelle composition.

Lorsqu'un agent recruté au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol fait l'objet d'une mesure disciplinaire visée à l'article 88, paragraphe 2, points d), e) ou f), le directeur doit en informer lesdits services compétents. Si l'agent fait l'objet d'une autre sanction, le directeur décide de l'opportunité d'en informer lesdits services compétents.

▼B

L'alinéa précédent s'applique mutatis mutandis dans les cas où la mention de la mesure disciplinaire a été effacée du dossier de l'intéressé en application du présent article.

CHAPITRE 9

VOIES DE RECOURS

Article 92

1. Toute personne visée au présent statut peut saisir le directeur d'une demande l'invitant à prendre à son égard une décision. Le directeur notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la demande. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la demande vaut décision implicite de rejet, susceptible de faire l'objet d'une réclamation au sens des paragraphes qui suivent.

2. Toute personne visée au présent statut peut saisir le directeur d'une réclamation dirigée contre un acte lui faisant grief, soit que le directeur ait pris une décision, soit qu'il se soit abstenu de prendre une mesure imposée par le statut. La réclamation doit être introduite dans un délai de trois mois. Ce délai court:

- du jour de la publication de l'acte s'il s'agit d'une mesure de caractère général,
- du jour de la notification de la décision au destinataire et, en tout cas, au plus tard du jour où l'intéressé en a connaissance s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel; toutefois, si un acte de caractère individuel est de nature à faire grief à une personne autre que le destinataire, ce délai court à l'égard de ladite personne du jour où elle en a connaissance et, en tout cas, au plus tard du jour de la publication,
- à compter de la date d'expiration du délai de réponse, lorsque la réclamation porte sur une décision implicite de rejet au sens du paragraphe 1.

Le directeur notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la réclamation. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet, susceptible de faire l'objet d'un recours au sens de l'article 93.

3. La demande ou la réclamation doit, en ce qui concerne les agents, être introduite par la voie hiérarchique, sauf si elle concerne le supérieur hiérarchique de l'agent; dans ce cas elle peut être présentée directement à l'autorité immédiatement supérieure.

Article 93

1. La Cour de justice des Communautés européennes est compétente pour statuer sur tout litige opposant Europol à l'une des personnes visées au présent statut et portant sur la légalité d'un acte faisant grief à cette personne au sens de l'article 92, paragraphe 2. Dans les litiges de caractère pécuniaire, la Cour de justice a une compétence de pleine juridiction.

2. Un recours à la Cour de justice n'est recevable que:

- si le directeur a été préalablement saisi d'une réclamation au sens de l'article 92, paragraphe 2, dans le délai qui y est prévu
- et
- si cette réclamation a fait l'objet d'une décision explicite ou implicite de rejet.

▼B

3. Le recours visé au paragraphe 2 doit être formé dans un délai de trois mois. Ce délai court:
- à compter du jour où a été notifiée la décision prise en réponse à la réclamation,
 - à compter de la date d'expiration du délai de réponse, lorsque le recours porte sur une décision implicite de rejet d'une réclamation présentée en application de l'article 92, paragraphe 2; néanmoins, lorsqu'une décision explicite de rejet d'une réclamation intervient après la décision implicite de rejet mais dans le délai de recours, elle fait à nouveau courir le délai de recours.
4. Par dérogation au paragraphe 2, l'intéressé peut, après avoir introduit auprès du directeur une réclamation au sens de l'article 92, paragraphe 2, saisir immédiatement la Cour de justice d'un recours, à la condition que soit jointe à ce recours une requête tendant à obtenir un sursis à l'exécution de l'acte attaqué ou des mesures provisoires. Dans ce cas, la procédure au principal devant la Cour de justice est suspendue jusqu'au moment où intervient une décision explicite ou implicite de rejet de la réclamation.
5. Les recours visés au présent article sont instruits et jugés dans les conditions prévues par le règlement de procédure établi par la Cour de justice des Communautés européennes.

CHAPITRE 10

FIN DE L'ENGAGEMENT

Article 94

Indépendamment du cas du décès de l'intéressé, l'engagement de l'agent d'Europol prend fin:

1. pour les contrats à durée déterminée:
 - a) à la date fixée au contrat;
 - b) à l'issue du délai de préavis fixé au contrat si ce dernier comporte une clause donnant à l'agent ou à Europol la faculté de résilier ce contrat avant son échéance. Ce délai de préavis ne peut dépasser trois mois ni être inférieur à un mois. Pour l'agent d'Europol dont l'engagement a été renouvelé, ledit délai ne peut être inférieur à un mois par année de service accompli, avec un minimum d'un mois et un maximum de six mois;
 - c) à la fin du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge de 65 ans.

En cas de résiliation du contrat par Europol, l'agent a droit à une indemnité égale au tiers de son traitement de base pour la période comprise entre la date de cessation de ses fonctions et la date d'expiration de son contrat;
2. pour les contrats à durée indéterminée:
 - a) à l'issue du délai de préavis fixé au contrat; ce délai de préavis ne peut être inférieur à un mois par année de service accompli, avec un minimum de trois mois et un maximum de dix mois. Toutefois, le délai de préavis ne peut commencer à courir pendant un congé de maternité ou un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas une période de trois mois. Il est d'autre part suspendu dans la limite visée ci-dessus pendant ces congés;
 - b) à la fin du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge de 65 ans.

▼M16*Article 95*

L'engagement tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée peut être résilié par Europol sans préavis:

- a) au cours ou à l'issue de la période de stage, conformément à l'article 26;
- b) si l'agent cesse de répondre aux conditions prévues à l'article 24, paragraphe 2, points a) et d). Toutefois, si l'agent cesse de remplir les conditions prévues à l'article 24, paragraphe 2, point d), la résiliation ne peut intervenir que conformément à l'article 65;
- c) s'il est mis fin à la période de détachement, de congé spécial ou de mise à disposition temporaire accordée par le service compétent à un agent affecté à un emploi pouvant être occupé uniquement par du personnel recruté au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol;
- d) si l'agent n'est pas en mesure de reprendre ses fonctions à l'issue du congé de maladie rémunéré prévu à l'article 38. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une indemnité égale à son traitement de base majoré des allocations familiales à raison de deux jours par mois de service accompli.

▼B*Article 96*

1. Après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe 7 du présent statut, l'engagement peut être résilié sans préavis pour motif disciplinaire en cas de manquement grave aux obligations auxquelles l'agent est tenu, commis volontairement ou par négligence. La décision motivée est prise par le directeur, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense.

Préalablement à la résiliation de l'engagement, l'agent peut faire l'objet d'une mesure de suspension, dans les conditions prévues à l'article 90.

2. En cas de résiliation de l'engagement conformément au paragraphe 1, le directeur peut décider:

- a) de limiter l'allocation de départ prévue à l'article 77 au remboursement de la contribution prévue à l'article 78, majorée des intérêts composés au taux fixé à l'article 10 de l'annexe 6;
- b) de retenir la totalité ou une partie du remboursement des frais de déménagement visé à l'article 8, paragraphe 2, de l'annexe 5;
- c) de retenir la totalité ou une partie de l'indemnité prévue à l'article 94, paragraphe 1.

Article 97

1. L'engagement d'un agent doit être résilié par Europol sans préavis dès que le directeur constate:

- a) que l'intéressé a intentionnellement fourni, lors de son engagement, de faux renseignements concernant ses aptitudes professionnelles, ou les conditions prévues à l'article 24, paragraphe 2

et

- b) que ces faux renseignements ont été déterminants pour l'engagement de l'intéressé.

2. Dans ce cas, la résiliation est prononcée par le directeur, l'intéressé ayant été entendu, et après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à l'annexe 7 du présent statut.

Préalablement à la résiliation de l'engagement, l'agent peut faire l'objet d'une mesure de suspension dans les conditions prévues à l'article 90.

▼B

Les dispositions de l'article 96, paragraphe 2, sont applicables.

TITRE III

AGENTS LOCAUX

Article 98

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

- a) les modalités de leur engagement et de la résiliation de leur engagement;
- b) leurs congés;
- c) leur rémunération,

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

Les agents locaux sont soumis aux dispositions concernant l'obligation de réserve et de confidentialité des articles 31 et 32 de la convention Europol, ainsi qu'aux réglementations fondées sur cette convention.

Article 99

Europol assume, en matière de sécurité sociale, les charges incombant aux employeurs en vertu de la réglementation en vigueur aux Pays-Bas.

Article 100

1. Les litiges entre Europol et l'agent local affecté dans un État membre sont soumis à la juridiction compétente en vertu de la législation en vigueur au lieu où l'agent exerce ses fonctions.

2. Les litiges entre Europol et l'agent local affecté dans un pays tiers sont soumis à une instance d'arbitrage, dans les conditions définies dans la clause compromissoire figurant au contrat de l'agent.

▼M9

TITRE III A

AGENTS AFFECTÉS DANS UN PAYS TIERS

Article 100 bis

Sans préjudice des autres dispositions du statut du personnel, l'annexe 9 établit des dispositions spéciales et dérogatoires applicables aux agents affectés dans un pays tiers.

▼B

TITRE IV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 101

1. La personne affectée à l'unité «Drogues» Europol (UDE) en vertu de l'article 5, paragraphe 2, de l'action commune du 10 mars 1995 (*Journal officiel des Communautés européennes* L 62 du 20 mars 1995, page 1), qui s'est acquittée de ses tâches de façon satisfaisante selon une évaluation écrite de la direction de l'UDE, se voit proposer un nouveau contrat d'engagement par le directeur d'Europol, dans les conditions fixées par le présent statut, dans les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent statut.

▼B

2. Ce contrat initial est conclu pour une durée déterminée comprise entre un et quatre ans dans le cas des agents d'Europol visés à l'article 6 et pour une durée indéterminée dans le cas des agents locaux visés à l'article 98.
3. Dans le cadre du plan de transition visé au paragraphe 5, la durée du contrat à durée déterminée est réduite par le directeur conformément aux préférences exprimées par l'État membre concerné.
4. La description de fonction figurant dans le contrat tient compte des tâches et des fonctions remplies par l'agent pendant son service à l'UDE, ainsi que de ses compétences et son expérience eu égard à l'emploi pour lequel le contrat est proposé. Le contrat prend effet dans les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent statut.
5. En offrant les contrats susmentionnés, le directeur agit conformément à un plan de transition qu'il a soumis préalablement à l'approbation du conseil d'administration. Ce plan tient compte des mouvements de personnel prévus à l'article 6, de la continuité nécessaire de l'organisation dans le cadre du nouveau budget, du nombre d'années de service à l'UDE, des intérêts des États membres et de leur représentation adéquate à Europol, des intérêts de l'État d'accueil, et des intérêts des personnes concernées. Dans le plan de transition, chaque emploi est considéré individuellement.
6. L'affectation d'un agent qui refuse une offre ou dont les prestations pendant la période d'existence de l'UDE n'ont pas été jugées satisfaisantes sera considérée comme prenant fin à la date de refus ou à la date à laquelle l'agent est informé qu'aucun contrat ne lui sera offert.

Article 102

La grille des rémunérations figurant à l'article 45 est révisée conformément à l'article 44 lors de l'entrée en vigueur du présent statut.

Article 103

Les agents détachés auprès de l'UDE par les États membres, à l'exception des officiers de liaison, peuvent se voir offrir un contrat dans les conditions prévues à l'article 101, sous réserve de l'approbation des autorités dont ils relèvent.

TITRE V**ENTRÉE EN VIGUEUR***Article 104*

Le présent statut du personnel entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999.

▼ B*ANNEXE I***Emplois auprès d'Europol****▼ M18**

1. Sous réserve du paragraphe 3, les emplois d'Europol sont, notamment, les suivants:

Directeur

Directeurs adjoints

Sous-directeurs

Contrôleur financier

Secrétaire du conseil d'administration

Chef de l'unité

Soutien à la direction/Secrétariat du département

«Gouvernance de l'Office»

Analyse

Domaines spécialisés de la répression

Secrétariat du département «Formes graves de criminalité»

Ressources humaines

Communications de l'Office/Relations publiques

Sécurité

Chef de l'unité

Finances

Affaires juridiques

Acquisitions

Domaines spécialisés des technologies et de la gestion de l'information

Secrétariat du département «Technologies et gestion de l'information»

Services généraux

Intégrité de l'information

Contrôleur(s) financier(s) subordonné(s)

Administrateurs principaux

Domaines spécialisés de la répression

Secrétariat du département «Formes graves de criminalité»

Analyse

Ressources humaines — recrutement

Communications de l'Office/Relations publiques

Normes institutionnelles & intégrité

Administrateurs principaux

Secrétariat du conseil d'administration

Domaines spécialisés des technologies et de la gestion de l'information

Secrétariat du département «Technologies et gestion de l'information»

Intégrité de l'information

Soutien à la direction/Secrétariat du département «Gouvernance de l'Office»

Communications de l'Office/Relations publiques

Affaires juridiques

Acquisitions

▼ **M18**

	Finances
	Ressources humaines – domaines spécialisés de la gestion des ressources humaines
	[Sécurité] ⁽¹⁾
	Services généraux
	Traducteur
Administrateurs	Domaines spécialisés de la répression
	Secrétariat du département «Formes graves de criminalité»
	Analyse
Administrateurs	Bureau du contrôleur financier
	Secrétariat du conseil d'administration
	Domaines spécialisés des technologies et de la gestion de l'information
	Secrétariat du département «Technologies et gestion de l'information»
	Intégrité de l'information
	Soutien à la direction/Secrétariat du département «Gouvernance de l'Office»
	Affaires juridiques
	Ressources humaines
	Finances
	Acquisitions
	Communications de l'Office/Relations publiques
	[Sécurité] ⁽¹⁾
	Services généraux
	Traducteur
Assistants de direction	Assistants du directeur et des directeurs adjoints
Assistants	Assistants d'administration (tous les services et unités concernés)
	Assistants administratifs pour le bureau du contrôleur financier et pour le secrétariat du conseil d'administration
	Assistants techniques ⁽²⁾ *
	Assistants temporaires ⁽³⁾
Assistants	Analystes assistants
Autres agents	Chauffeurs spécialisés *
	Chauffeurs *
	[Agents de sécurité] ⁽¹⁾ *
	Opérateurs *
	Agent qualifié *

⁽¹⁾ Les agents de sécurité continueront d'être payés selon les conditions locales tant que cette catégorie de personnel sera essentiellement rémunérée par l'État néerlandais. Ces postes figurent donc entre crochets.

⁽²⁾ *Note explicative:* Conformément à l'annexe 1, paragraphe 5, du statut, tous les emplois marqués d'un astérisque * sont considérés comme devant être pourvus par des agents locaux, conformément à l'article 3 du statut.

⁽³⁾ Contrat d'une durée maximale d'un an (postes temporaires destinés à couvrir un besoin urgent, exceptionnel et imprévu de personnel dans les limites du budget d'Europol et en conformité avec le tableau des effectifs d'Europol). Ces postes devraient en principe être réservés aux cas où les procédures normales de recrutement n'ont pas abouti ou lorsque des agents recrutés sont absents pour longue maladie.

▼M18

Cette liste peut être modifiée par décision du conseil d'administration prise à l'unanimité⁽¹⁾.

▼B

2. Les emplois indiqués en *caractères gras* ne peuvent être occupés que par des personnes recrutées au sein des services nationaux compétents, conformément aux articles 2 et 6 du statut. Par services nationaux compétents, on entend tous les organismes publics existant dans les États membres, dans la mesure où ils sont compétents conformément à la législation nationale pour la prévention et la lutte contre la criminalité. L'État membre concerné fait savoir à Europol s'il considère un candidat à un emploi d'Europol figurant en caractères gras comme étant employé par l'un des services nationaux compétents.

3. Le conseil d'administration d'Europol participe, conformément à l'article 28, paragraphe 1, point 15, de la convention, à l'établissement du budget et du tableau des effectifs. À cette occasion, il présente une proposition au Conseil quant aux emplois énumérés dans la présente annexe qui peuvent être pourvus individuellement ou regroupés. Le Conseil arrête le budget de l'organisation, conformément à l'article 35 de la convention.

4. Si lors de l'établissement du tableau des effectifs et du budget, le conseil d'administration décide qu'un emploi figurant en caractères gras devrait faire l'objet d'un recrutement ouvert à tous, cet emploi peut être pourvu par concours général. Le contrat offert ne peut alors être que temporaire, avec possibilité de renouvellement dans les conditions prévues à l'article 6 du statut.

5. Les emplois marqués d'un astérisque (*) sont considérés comme devant être pourvus par des agents locaux, conformément à l'article 3 du statut. Cependant, le Conseil, statuant sur une proposition présentée par le conseil d'administration à l'initiative du directeur d'Europol, décide, dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur de la convention, si ces emplois continuent d'être considérés comme devant être pourvus par des agents locaux.

6. Les grades ci-après, établis par l'article 45 du statut, correspondent aux emplois énumérés au paragraphe 1:

<i>Grade</i>	<i>Emploi</i>
1	Directeur
2	Directeur adjoint
3	Sous-directeur
4 et 5	Chef d'unité
5 à 7	Administrateur principal
6 à 10	Assistant de direction
7 à 10	Administrateur, assistant
11 à 13	Chauffeur, opérateur, agent qualifié, agent de sécurité

⁽¹⁾ Paragraphe remplacé conformément à l'acte du Conseil du 15 mars 2001 (JO C 112 du 12.4.2001, p. 1).

▼B

ANNEXE 2

Procédures de sélection*Article premier*

Le choix d'un candidat pour occuper un emploi à Europol se fait en fonction de l'aptitude personnelle de l'intéressé et de ses qualifications professionnelles. Il importe que les emplois soient répartis de façon équilibrée entre les hommes et les femmes, et que tous les États membres et toutes les langues officielles de l'Union européenne soient représentés de façon adéquate.

Europol applique une politique d'égalité des chances pour tous ses agents, indépendamment de leur origine, ethnique, de leurs croyances religieuses ou de toute autre considération sans pertinence.

Les emplois d'Europol sont pourvus selon les dispositions du chapitre 3 du statut et les dispositions ci-après.

▼M3*Article 2*

1. Une commission de sélection est instituée par le directeur d'Europol. Elle conseille le directeur quant à l'aptitude des candidats à remplir les fonctions considérées et s'efforce de classer ceux-ci par ordre de mérite, en tenant compte de l'article 1^{er} ainsi que de l'obligation des directeurs, en vertu de l'article 30, paragraphe 2, de la convention Europol, de tenir compte de la nécessité d'assurer que tous les États membres et toutes les langues officielles de l'Union européenne soient représentés de manière adéquate.

2. La composition de la commission de sélection varie en fonction de l'emploi à pourvoir.

3. Pour les emplois de sous-directeurs, la commission de sélection est composée du directeur ou de son représentant, qui préside la commission, d'un directeur adjoint et du chef de l'unité «Ressources humaines». En outre, trois États membres, dont celui de la présidence, peuvent, s'ils le souhaitent, nommer un représentant pour siéger à la commission de sélection.

4. Pour les emplois correspondant aux grades 4 à 6 et les emplois d'administrateur principal au grade 7, dans le tableau figurant à l'article 45 et à l'annexe 1 du statut, la commission de sélection est composée d'un directeur adjoint, qui préside la commission, du chef de l'unité «Ressources humaines» et du chef de l'unité concernée. En outre, deux États membres, dont celui de la présidence, peuvent, s'ils le souhaitent, nommer un représentant pour siéger à la commission de sélection.

5. Chaque présidence détermine au début du semestre, en procédant par tirage au sort, quels autres États membres peuvent être représentés à la commission de sélection pendant la présidence, dans les conditions fixées aux paragraphes 3 et 4.

6. Pour les emplois correspondant aux grades 7 (à l'exclusion des emplois d'administrateur principal) à 13, dans le tableau figurant à l'article 45 et à l'annexe 1 du statut, la commission de sélection est composée d'un directeur adjoint ou de son représentant, qui préside la commission, d'un représentant de l'unité «Ressources humaines» et du chef de l'unité concernée. En outre, la présidence peut, si elle le souhaite, nommer un représentant pour siéger à la commission de sélection.

▼B

7. La commission de sélection décide si, pour certains emplois à pourvoir, il y a lieu que le directeur nomme un expert auprès de la commission de sélection pour traiter les questions techniques.

8. S'il apparaît qu'un membre de la commission de sélection entretient des relations personnelles avec l'un des candidats à un emploi d'Europol, ce membre ne participe pas au processus de sélection. En pareil cas, la commission de sélection propose au directeur une autre personne pour le remplacer.

9. En cas de partage des voix lors d'un vote de la commission de sélection, la voix du président est prépondérante.

10. Le comité du personnel est informé de toutes les vacances d'emploi et des procédures de sélection.

▼B

11. Le secrétariat de la commission de sélection ainsi que les autres fonctions administratives afférentes aux procédures de sélection sont assurés par le service du personnel.

Article 3

1. Pour chaque vacance d'emploi, Europol publie un avis décrivant en détail la nature du poste, y compris la rémunération y afférente, les fonctions à remplir ainsi que les qualifications, les connaissances et l'expérience requises.

L'avis publié précise que les candidats doivent soumettre leur candidature par écrit, en y joignant leur curriculum vitae.

L'avis publié contient aussi des informations sur l'enquête de sécurité à laquelle le candidat retenu devra se soumettre en vertu des règles de confidentialité fondées sur l'article 31 de la convention Europol.

2. Les avis de vacances d'emploi à Europol sont publiés dans tous les États membres.

Europol informe les unités nationales Europol de toutes les vacances d'emploi à Europol. Les unités nationales en informent à leur tour les services nationaux concernés. Les services nationaux compétents veillent à ce que l'avis de vacance soit porté à l'attention des services et de tout le personnel concernés.

Dans le cas d'un emploi qui peut aussi être pourvu par une personne recrutée en dehors des services nationaux compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol, l'avis de vacance est aussi publié directement par Europol, au moyen du *Journal officiel des Communautés européennes* et des autres médias propres à assurer la plus grande publicité possible dans tous les États membres.

▼M16

3. Sans préjudice des durées maximales de service visées à l'article 6 du statut du personnel, pour toutes les vacances d'emploi, les candidatures tant internes qu'externes sont prises en considération.

▼B*Article 4*

Les candidats sont invités à soumettre leur candidature à Europol dans les soixante jours suivant la date de publication de l'avis officiel. Europol envoie un accusé de réception aux candidats.

Article 5

En fonction des qualifications, de l'expérience et du profil recherché, et sur la base de la présélection prévue à l'article 24 du statut, la commission de sélection procède à une première sélection parmi les candidatures reçues.

Dans les cas visés à l'article 2, paragraphe 6, la commission de sélection peut décider de confier la sélection initiale à l'un ou plusieurs de ses membres.

Pour chaque emploi à pourvoir, un minimum de cinq et un maximum de vingt candidats peuvent être retenus et invités à se soumettre à une épreuve écrite conçue spécialement pour l'emploi auquel ils ont postulé ou à toute autre procédure d'examen. La commission de sélection décide en fonction de chaque cas de la manière dont il y a lieu de procéder.

Article 6

La ou les épreuve(s) sont préparées par le directeur d'Europol en consultation avec la commission de sélection, de manière à permettre l'évaluation des qualifications et des compétences des candidats à l'emploi considéré. Les résultats de la ou des épreuve(s) sont notés — anonymement — par la commission de sélection.

Article 7

La commission de sélection soumet tous les candidats qui ont réussi l'(les) épreuve(s) à un entretien. Cet entretien peut servir à tester la connaissance qu'a

▼B

le candidat des langues officielles de l'Union européenne, conformément à l'article 30, paragraphe 2, de la convention Europol et à l'article 24 du statut.

Les questions posées au candidat ne portent en aucun cas sur la profession des membres de sa famille ni sur son origine sociale.

Article 8

Les épreuves et les entretiens ont lieu à La Haye. Les frais de voyage et, le cas échéant, les frais de déplacement sont remboursés au candidat dans les conditions fixées à l'annexe 5 du statut.

Article 9

Une fois que les entretiens sont terminés, la commission de sélection établit une liste des candidats retenus classés par ordre de mérite; cette liste est communiquée au directeur dans les meilleurs délais.

▼M3

Si la commission de sélection estime qu'aucun des candidats ne possède l'aptitude requise pour l'emploi, elle en informe le directeur, qui publie de nouveau l'avis de vacance d'emploi dans les meilleurs délais. Dans ce cas, des délais plus courts peuvent être fixés.

▼B*Article 10*

Le directeur arrête sa décision dans les meilleurs délais après avoir reçu l'avis de la commission de sélection et la communique aux membres de la commission de sélection.

Le directeur informe les candidats des résultats de la procédure.



ANNEXE 3

Modalités de compensation et de rémunération des heures supplémentaires

Article premier

Dans les limites fixées à l'article 33 du statut, les heures supplémentaires effectuées par les agents des grades 11 à 13, dans le tableau figurant à l'article 45 du statut, donnent droit à compensation ou à rémunération dans les conditions prévues ci-après:

- a) chaque heure supplémentaire donne droit à compensation par l'octroi d'une heure et demie de temps libre; si toutefois l'heure supplémentaire est effectuée entre 22 heures et 7 heures ou un dimanche ou un jour férié, elle est compensée par l'octroi de deux heures de temps libre; le temps libre est accordé compte tenu des nécessités du service et des préférences de l'intéressé;
- b) si les nécessités du service n'ont pas permis cette compensation avant l'expiration des deux mois suivant celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, le directeur autorise la rémunération des heures supplémentaires non compensées au taux de 0,578 % du traitement de base mensuel pour chaque heure supplémentaire, sur les bases fixées au point a);
- c) pour obtenir la compensation ou la rémunération d'une heure supplémentaire, il est nécessaire que la prestation supplémentaire ait été supérieure à trente minutes.

Article 2

Le temps nécessaire pour se rendre au lieu d'une mission et pour en revenir ne peut être considéré comme donnant lieu à heures supplémentaires au sens de la présente annexe. Les heures de travail sur le lieu de la mission excédant le nombre normal d'heures de travail peuvent être compensées ou, éventuellement, rémunérées par décision du directeur.



ANNEXE 4

Modalités d'octroi des congés

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Articles</i>
SECTION 1: Congé annuel	1 ^{er} à 5
SECTION 2: Congés spéciaux	6
SECTION 3: Délai de route	7

SECTION 1

Congé annuel

Article premier

Lors de l'entrée en service et de la cessation des fonctions, la fraction d'année donne droit à un congé de deux jours ouvrables et demi par mois entier de service, la fraction de mois à un congé de deux jours ouvrables si elle est supérieure à quinze jours et d'un jour ouvrable si elle est égale ou inférieure à quinze jours.

Article 2

Le congé annuel peut être pris en une ou plusieurs fois, à la convenance de l'agent et compte tenu des nécessités du service. Il doit toutefois comporter au moins une période de deux semaines consécutives. Il ne sera accordé aux agents entrant en service qu'après trois mois de présence; il peut être accordé avant ce délai par le directeur dans des cas exceptionnels dûment motivés.

Article 3

Si, durant son congé annuel, un agent est atteint d'une maladie qui l'aurait empêché d'assurer son service s'il ne s'était pas trouvé en congé, le congé annuel est prolongé du temps de l'incapacité dûment justifiée par attestation médicale.

Article 4

Si un agent, pour des raisons non imputables aux nécessités du service, n'a pas épuisé son congé annuel avant la fin de l'année civile en cours, le report de congé sur l'année suivante ne peut excéder douze jours. Ces jours de congé doivent être entièrement utilisés au cours de l'année civile suivante.

Article 5

Si un agent, pour des raisons de service, est rappelé au cours de son congé annuel ou voit son autorisation de congé annulée, le montant, dûment justifié, des frais supplémentaires encourus de ce fait lui est remboursé et un nouveau délai de route lui est accordé.

SECTION 2

Congés spéciaux

Article 6

1. En dehors du congé annuel, l'agent peut se voir accorder, sur sa demande, un congé spécial. En particulier, les cas prévus ci-après ouvrent droit à ce congé dans les limites suivantes:

- a) mariage de l'agent: cinq jours;
- b) déménagement de l'agent: jusqu'à deux jours;

▼B

- c) naissance, mariage d'un enfant: deux jours;
 - d) décès du conjoint: cinq jours;
 - e) décès d'un enfant: cinq jours;
 - f) décès du père ou de la mère de l'agent ou décès du père ou de la mère de son conjoint: trois jours;
 - g) maladie grave du conjoint: jusqu'à trois jours;
 - h) maladie grave d'un enfant: jusqu'à deux jours;
2. Dans les cas mentionnés au paragraphe 1, points d) à h), le directeur peut prolonger le congé spécial jusqu'à dix jours au maximum.

SECTION 3

Délai de route*Article 7*

1. La durée du congé prévu à la section 1 est majorée d'un délai de route de quatre jours au maximum pour le voyage aller et retour, calculé sur la base du délai normalement nécessaire pour effectuer le voyage directement en train ou, si cela n'est pas possible, en avion, entre le lieu du congé et le lieu d'affectation, si la distance entre ces deux lieux est supérieure à 350 kilomètres sur la base de la distance en chemin de fer. Pour le congé annuel, le lieu du congé, au sens du présent article, est le lieu d'origine fixé conformément à l'article 6, paragraphe 3, de l'annexe 5.
2. En cas de congés spéciaux prévus à la section 2, un délai de route éventuel est fixé par décision spéciale du directeur, compte tenu des nécessités.

▼B

ANNEXE 5

Règles relatives à la rémunération et aux remboursements de frais**TABLE DES MATIÈRES**

	<i>Articles</i>
SECTION 1: Allocations familiales	1 ^{er} à 3
SECTION 2: Indemnité d'expatriation	4
SECTION 3: Remboursement de frais	
A. Allocation de loyer	5
B. Frais de voyage	6 à 7
C. Frais de déménagement	8
D. Frais de mission	9 à 14
E. Remboursement forfaitaire de frais	15

SECTION 1

Allocations familiales*Article premier***▼M3**

1. L'allocation de foyer est fixée à 5 % du traitement de base de l'agent. Elle ne peut dépasser 5 % du montant qui figure dans le tableau de l'article 45 du statut pour le dernier échelon du grade 6 et ne peut être inférieure à 5 % du montant pour le dernier échelon du grade 11.

▼B

2. A droit à l'allocation de foyer:

- a) l'agent marié;
- b) l'agent ayant un ou plusieurs enfants à charge au sens de l'article 2, paragraphes 2 et 3;
- c) par décision spéciale et motivée du directeur, prise sur la base de pièces justificatives, l'agent qui, ne remplissant pas les conditions prévues aux points a) et b), assume cependant effectivement des charges de famille.

▼M3

3. Dans le cas où son conjoint exerce une activité professionnelle lucrative donnant lieu à des revenus professionnels annuels supérieurs, avant déduction de l'impôt, au traitement de base annuel d'un agent du grade 12 au onzième échelon, l'agent ayant droit à l'allocation de foyer ne bénéficie pas de cette allocation, sauf décision spéciale du directeur. Toutefois, le bénéfice de l'allocation est maintenu lorsque le couple a un ou plusieurs enfants à charge.

▼B

4. Lorsque, en vertu des dispositions ci-dessus, deux conjoints employés au service d'Europol ont tous deux droit à l'allocation de foyer, celle-ci n'est versée qu'au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé.

5. Lorsque l'agent a droit à l'allocation de foyer uniquement au titre du paragraphe 2, point b), et que tous ses enfants à charge au sens de l'article 2, paragraphes 2 et 3, sont confiés, en vertu de dispositions légales ou par décision de justice ou de l'autorité administrative compétente, à la garde d'une autre personne, l'allocation de foyer est versée à celle-ci pour le compte et au nom de l'agent. Pour les enfants majeurs à charge, cette condition est considérée comme étant remplie dans le cas où ils résident habituellement auprès de l'autre parent.

Toutefois, si les enfants de l'agent sont confiés à la garde de plusieurs personnes, l'allocation de foyer est répartie entre celles-ci au prorata du nombre d'enfants dont elles ont la garde.

Si la personne à laquelle doit être versée l'allocation de foyer du chef d'un agent, en vertu des dispositions qui précèdent, a elle-même droit à cette allocation en raison de sa qualité d'agent ou d'agent local, seule l'allocation dont le montant est le plus élevé lui est versée.

▼B*Article 2*

1. L'agent ayant un ou plusieurs enfants à charge bénéficiaire, dans les conditions énumérées aux paragraphes 2 et 3, d'une allocation de ►**M17** 280,00 EUR ◀, par mois pour chaque enfant à sa charge.
2. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant légitime, naturel ou adoptif de l'agent ou de son conjoint, lorsqu'il est effectivement entretenu par l'agent.
Il en est de même de l'enfant ayant fait l'objet d'une demande d'adoption et pour lequel la procédure d'adoption a été engagée.
3. L'allocation est accordée:
 - a) d'office, pour l'enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans;
 - b) sur demande motivée de l'agent intéressé, pour l'enfant âgé de 18 ans à 21 ans qui reçoit une formation scolaire ou professionnelle.
4. Peut être exceptionnellement assimilée à l'enfant à charge par décision spéciale et motivée du directeur, prise sur la base de pièces justificatives, toute personne à l'égard de laquelle l'agent a des obligations alimentaires légales et dont l'entretien lui impose de lourdes charges.
5. La prorogation du versement de l'allocation est acquise sans aucune limitation d'âge si l'enfant se trouve atteint d'une maladie grave ou d'une infirmité qui l'empêche de subvenir à ses besoins, pour toute la durée de cette maladie ou infirmité.
6. L'enfant à charge au sens du présent article n'ouvre droit qu'à une seule allocation pour enfant à charge.
7. Lorsque l'enfant à charge, au sens des paragraphes 2 et 3, est confié, en vertu de dispositions légales ou par décision de justice ou de l'autorité administrative compétente, à la garde d'une autre personne, l'allocation est versée à celle-ci pour le compte et au nom de l'agent.

Article 3

1. L'agent qui reçoit une indemnité d'expatriation bénéficie d'une allocation scolaire d'un montant égal à 75 % des frais réels de scolarité engagés par lui au titre des frais réels de scolarité restant dans la limite d'un plafond annuel de ►**M17** 12 174,06 EUR ◀ pour chaque enfant à charge au sens de l'article 2, paragraphe 2, fréquentant régulièrement et à plein-temps un établissement d'enseignement primaire ou secondaire.

L'allocation scolaire est de ►**M17** 2 739,17 EUR ◀ par an pour tous les agents dont l'enfant fréquente régulièrement et à plein-temps un établissement d'enseignement supérieur.

Le droit à l'allocation prend naissance le premier jour du mois au cours duquel l'enfant commence à fréquenter un établissement d'enseignement primaire, pour expirer à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

2. Le plafond mentionné au paragraphe 1 est de ►**M17** 16 434,98 EUR ◀ par an dans le cas d'un enfant handicapé qui a besoin d'un enseignement ou d'une formation spéciale pour surmonter son handicap ou pour préparer son intégration sociale. Le plafond fixé pour l'allocation scolaire à la deuxième phrase du paragraphe 1 ne s'applique pas dans ce cas.
3. Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement distant de plus de 50 kilomètres de La Haye, les frais d'internat sont compris dans les frais pouvant faire l'objet d'une intervention au titre du présent article, dans les limites des plafonds fixés aux paragraphes 1 et 2.
4. Lorsque l'enfant ouvrant droit à l'allocation scolaire est confié, en vertu de dispositions légales ou par décision de justice ou de l'autorité administrative compétente, à la garde d'une autre personne, l'allocation scolaire est versée à celle-ci pour le compte et au nom de l'agent. Dans ce cas, la distance d'au moins 50 kilomètres prévue au paragraphe précédent est calculée à partir du lieu de résidence de la personne qui a la garde de l'enfant.
5. Le présent article devra être révisé si une école européenne est ouverte à La Haye.

▼ **B**

SECTION 2

Indemnité d'expatriation*Article 4*

1. L'indemnité d'expatriation visée à l'article 47 du statut est versée chaque mois dans les conditions suivantes:

- a) pour les agents des grades 1, 2 et 3, un montant de ► **M17** 1 217,41 EUR ◀;
- b) pour les agents des grades 4, 5 et 6, un montant de ► **M17** 913,07 EUR ◀;
- c) pour les agents des grades 7, 8 et 9, un montant de ► **M17** 608,70 EUR ◀;
- d) pour les agents des grades 10, 11, 12 et 13, un montant de ► **M17** 486,96 EUR ◀.

2. L'indemnité d'expatriation est accordée

a) à l'agent:

— qui n'a pas et n'a jamais eu la nationalité de l'État sur le territoire duquel est situé le lieu de son affectation,

et

— qui n'a pas, de façon habituelle, pendant une période de cinq années expirant six mois avant son entrée en fonction, résidé ou exercé son activité professionnelle principale sur le territoire européen dudit État. Pour l'application de cette disposition, les situations résultant de services effectués pour un autre État, une organisation internationale ou pour l'Unité «Drogues» Europol ne sont pas à prendre en considération;

b) à l'agent qui, ayant ou ayant eu la nationalité de l'État sur le territoire duquel est situé le lieu de son affectation, a, de façon habituelle, pendant une période de dix années expirant lors de son entrée en service, résidé hors du territoire des États membres de l'Union européenne pour une raison autre que l'exercice de fonctions au service d'un État ou d'une organisation internationale.

3. Pour l'application des paragraphes 1 et 2, l'agent qui, par mariage, a acquis d'office, sans possibilité d'y renoncer, la nationalité de l'État sur le territoire duquel est situé le lieu de son affectation, est assimilé à l'agent visé au paragraphe 2, point a), premier tiret.

SECTION 3

Remboursements de frais

A. Allocation de loyer

▼ **M3***Article 5*

1. L'agent engagé sous un contrat à durée déterminée qui bénéficie de l'indemnité d'expatriation a droit à une allocation de loyer si le montant réel du loyer dépasse 15 % de son traitement mensuel net lorsqu'il a au moins un enfant à charge au sens de l'article 2, paragraphe 2, si le montant réel du loyer dépasse 17 % de son traitement mensuel net lorsqu'il remplit les conditions requises pour bénéficier d'une allocation de foyer, ou 20 % de son traitement mensuel net lorsqu'il ne remplit pas ces conditions. Au sens de la présente disposition, le traitement mensuel net signifie le montant net payé mensuellement à l'agent, y compris, le cas échéant, toutes les allocations (à l'exception de l'allocation de loyer elle-même).

2. L'allocation de loyer est égale à 80 % du montant réel du loyer dépassant les montants visés au paragraphe 1 au cours des quatre premières années du contrat. Après les quatre premières années, l'allocation de loyer est réduite de 20 % par année par rapport au montant payé au cours de la quatrième année. Si un changement de logement intervient après les quatre premières années, l'allocation est calculée sur la base du présent article puis réduite du pourcentage atteint par l'application du présent paragraphe. Le montant réel du loyer dépassant le montant maximal raisonnable n'est pas pris en considération aux fins de ce calcul.

▼M3

3. Le montant maximal raisonnable du loyer est égal à ►**M17** 1 718,01 EUR ◀ pour l'agent célibataire, à ►**M17** 2 290,68 EUR ◀ pour l'agent qui partage le logement avec son conjoint et/ou jusqu'à deux enfants à charge au sens de l'article 2, paragraphe 2, et à ►**M17** 2 863,34 EUR ◀ pour les membres du personnel qui partagent le logement avec leur conjoint et/ou au moins trois enfants à charge au sens de l'article 2, paragraphe 2.

4. En faisant sa demande d'allocation de loyer, l'agent doit informer Europol de ses conditions de logement, en précisant notamment s'il partage ou non son logement avec son conjoint et/ou des enfants. S'il ne fournit pas ces informations, le montant maximal raisonnable du loyer est fixé au taux applicable pour un agent célibataire.

5. Pour le calcul de l'allocation de loyer, seul le loyer net est pris en considération, à l'exclusion des meubles, taxes et autres charges.

6. L'allocation de loyer ne peut en aucun cas dépasser 40 % du moins élevé des deux montants suivants: le montant réel du loyer ou le montant maximal raisonnable du loyer.

7. Lorsque, en vertu des paragraphes 1 à 6, deux conjoints employés au service d'Europol ont tous deux droit à l'allocation de loyer, chacun a droit à 50 % de l'allocation de loyer qui, pris individuellement, leur serait due.

8. Les pourcentages mentionnés au paragraphe 1 ainsi que le montant maximal raisonnable du loyer seront réexaminés chaque année dans le cadre de la décision relative à l'adaptation des rémunérations prise en vertu de l'article 44 du statut, compte tenu de l'évolution du marché locatif à La Haye.

▼B

B. Frais de voyage

Article 6

1. L'agent a droit au remboursement de ses frais de voyage, pour lui-même, son conjoint et les personnes à sa charge qui vivent effectivement sous son toit:

- a) à l'occasion de l'entrée en fonctions, du lieu de recrutement au lieu d'affectation;
- b) à l'occasion de la cessation définitive des fonctions au sens des articles 94 à 97 du statut, du lieu d'affectation au lieu d'origine défini au paragraphe 3;
- c) à l'occasion de toute mutation entraînant un changement du lieu d'affectation.

En cas de décès d'un agent, la veuve, le veuf et les personnes à charge ont droit au remboursement des frais de voyage dans les mêmes conditions.

Les frais de voyage couvrent également le prix de la réservation de places, ainsi que celui du transport de bagages et, le cas échéant, les frais d'hôtel inévitables.

2. Le remboursement s'effectue sur les bases suivantes:

- itinéraire usuel le plus court et le plus économique, en chemin de fer, entre le lieu d'affectation et le lieu de recrutement ou le lieu d'origine,
- tarif de première classe pour les agents des grades 1 à 6 du tableau figurant à l'article 45 du statut, tarif de seconde classe pour les autres agents. Toutefois, si le voyage porte sur une distance aller-retour égale ou supérieure à 800 kilomètres, le tarif pour les agents des autres grades est celui de la première classe,
- si le voyage comporte un trajet de nuit d'une durée d'au moins six heures compris entre 22 heures et 7 heures, wagon-lit jusqu'à concurrence du prix en classe «touriste» ou du prix «couchette», et sur présentation du billet.

Lorsque l'itinéraire visé au premier tiret dépasse 500 kilomètres et si l'itinéraire usuel comporte un trajet maritime, l'intéressé a droit, sur présentation des billets, au remboursement des frais de voyage en avion au tarif le plus économique.

Si un moyen de transport différent de ceux prévus ci-dessus est employé, le remboursement est effectué sur la base du prix en chemin de fer dans la classe appropriée, wagon-lit exclu. Si le calcul ne peut être effectué sur cette base, une décision spéciale du directeur fixe les modalités du remboursement.

3. Le lieu d'origine de l'agent est déterminé lors de son entrée en fonction, compte tenu du lieu de recrutement ou du centre de ses intérêts. Le lieu d'origine

▼B

ainsi déterminé pourra par la suite être révisé par décision spéciale du directeur alors que l'intéressé est en fonction ou à l'occasion de son départ. Toutefois, tant que l'intéressé est en fonction, cette décision ne peut intervenir qu'exceptionnellement et après production, par l'intéressé, de pièces justifiant dûment sa demande.

Article 7

1. L'agent a droit, une fois par année civile, pour lui-même et, s'il a droit à l'allocation de foyer, pour son conjoint et les personnes à charge au sens de l'article 2, au versement d'une somme équivalente aux frais qu'il doit effectivement payer pour le voyage de son lieu d'affectation à son lieu d'origine au sens de l'article 6, paragraphe 3, si la distance en chemin de fer entre ces deux lieux est supérieure à 350 kilomètres.

Lorsqu'un agent et son conjoint sont tous les deux au service d'Europol, chacun a droit, pour lui-même et pour les personnes à sa charge, au paiement des frais de voyage selon les dispositions ci-dessus; chaque personne à charge n'ouvre droit qu'à un seul paiement. En ce qui concerne les enfants à charge, le paiement est déterminé, à la demande du conjoint, sur la base du lieu d'origine de l'un ou de l'autre conjoint.

2. Le remboursement est effectué, sur présentation des billets, sur la base du prix d'un billet de chemin de fer aller-retour en première classe pour les agents des grades 1 à 6 et en seconde classe pour les autres agents. Toutefois, si le voyage porte sur une distance aller-retour égale ou supérieure à 800 kilomètres, le paiement pour les agents des autres grades est aussi effectué sur la base du prix en première classe. Si le calcul ne peut être effectué sur ces bases, une décision spéciale du directeur fixe les modalités.

Lorsque la distance en chemin de fer entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine est supérieure à 500 kilomètres et si l'itinéraire usuel comporte un trajet maritime, l'intéressé a droit, sur présentation des billets, au remboursement des frais de voyage en avion au tarif le plus économique.

3. L'agent qui utilise son véhicule personnel aux fins prévues au présent article est remboursé au taux de ► **M10** 0,25 EUR ◀ par kilomètre accompli, sans que la somme remboursée puisse dépasser ce qu'aurait coûté le voyage par un moyen de transport en commun.

▼M9

4. Les dispositions qui précèdent sont applicables à l'agent dont le lieu d'affectation et le lieu d'origine sont situés sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne. L'agent dont le lieu d'origine est situé hors de ce territoire a droit, pour lui-même, et, s'il a droit à l'allocation de foyer, pour son conjoint et les autres personnes à charge au sens de l'article 2, une fois par année civile et sur présentation de pièces justificatives, au remboursement des frais de voyage effectifs jusqu'à son lieu d'origine ou, dans la limite de ces frais, au remboursement des frais de voyage jusqu'à un autre lieu.

Si le conjoint et les personnes visées à l'article 2, paragraphe 2, ne résident pas avec l'agent au lieu d'affectation, ceux-ci ont droit, une fois par année civile et sur présentation de pièces justificatives, au remboursement des frais de voyage du lieu d'origine au lieu d'affectation ou, dans la limite de ces frais, au remboursement des frais de voyage effectifs jusqu'à un autre lieu.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'agent dont le lieu d'affectation est situé hors du territoire d'un État membre de l'Union européenne, mais dans ce cas le directeur peut, par décision spéciale et motivée, décider que l'agent a droit à un second remboursement au cours de la même année civile conformément aux premier et deuxième alinéas.

▼B**C. Frais de déménagement***Article 8***▼M3**

1. Les dépenses résultant du déménagement du mobilier et des effets personnels, y compris les frais d'assurance pour la couverture des risques simples (bris, vol, incendie), sont remboursées à l'agent qui se trouve obligé de déplacer sa résidence pour se conformer aux dispositions de l'article 16 du statut et qui n'aurait pas bénéficié par ailleurs d'un remboursement des mêmes frais. Ce

▼M3

remboursement est effectué dans les limites d'un devis préalablement approuvé. Deux devis au moins doivent être présentés aux services compétents d'Europol qui, s'ils estiment que les devis présentés sont excessifs, peuvent faire choix d'un autre déménageur professionnel. Le montant du remboursement auquel l'agent a droit peut alors être limité à celui du devis présenté par ce dernier déménageur.

Sur la base de pièces justificatives et par décision spéciale du directeur, l'agent a droit au remboursement, dans des limites raisonnables, des frais occasionnés par son entrée en fonction, sa mutation ou la cessation de ses fonctions, autres que les frais de déménagement.

▼B

2. Lors de la cessation définitive des fonctions ou du décès, les frais relatifs au déménagement du lieu d'affectation au lieu d'origine sont remboursés selon la même procédure.

Si l'agent décédé est célibataire, ces frais sont remboursés aux ayants droit.

3. Le déménagement doit être effectué dans l'année suivant l'expiration de la période de stage. Lors de la cessation définitive des fonctions, le déménagement doit intervenir dans un délai de trois ans.

Les frais de déménagement postérieurs à l'expiration des délais prévus ci-dessus ne peuvent être remboursés qu'exceptionnellement et sur décision spéciale du directeur.

D. Frais de mission

▼M12*Article 9*

1. Un fonctionnaire en déplacement officiel (ci-après dénommé «mission») et muni d'une autorisation appropriée a droit au remboursement de ses frais de mission.

2. L'autorisation fixe la durée probable de la mission, sur la base de laquelle est calculée l'avance sur l'indemnité journalière et sur les frais de transport et de logement que peut obtenir l'intéressé.

3. Toute rémunération, en nature ou en espèces, reçue d'un tiers dans le cadre d'une mission est déclarée à Europol par l'intéressé. Cette rémunération est déduite du remboursement auquel a droit le fonctionnaire concerné.

4. Sur proposition du directeur, le conseil d'administration, statuant à la majorité des deux tiers de ses membres, fixe les modalités relatives aux frais de mission et à leur remboursement.

▼B

E. Remboursement forfaitaire de frais

► **M12** *Article 10* ◀

1. Si en raison des tâches qui leur sont confiées, le directeur et les directeurs adjoints sont appelés à engager régulièrement des frais de représentation, une indemnité forfaitaire de fonctions peut être accordée par le conseil d'administration, qui en arrête le montant sur la base des frais réels.

2. Pour les agents qui, en vertu d'instructions spéciales, sont appelés à engager occasionnellement des frais de représentation pour les besoins du service, le montant des frais de représentation à rembourser est fixé par le directeur, sur la base des justificatifs appropriés.

▼M3

F. Dispositions générales

► **M12** *Article 11* ◀

Lors de son entrée en service, l'agent est dans l'obligation d'informer Europol de tout événement ouvrant droits à des allocations en vertu du statut. Il est égale-

▼M3

ment dans l'obligation d'informer sans délai Europol de tout changement de situation.

▼M9

G. Indemnité de réinstallation

Article 12

1. Une indemnité de réinstallation égale à un mois du traitement de base s'il s'agit d'un agent qui a droit à l'allocation de foyer, ou égale à un demi-mois du traitement de base dans les autres cas, est versée à l'agent qui est obligé de changer de lieu de résidence pour des raisons tenant à une décision du directeur de le muter à un autre lieu d'affectation.

Lorsque deux conjoints agents d'Europol ont tous deux droit à l'indemnité de réinstallation, celle-ci n'est versée qu'au conjoint dont le traitement de base est le plus élevé.

L'indemnité de réinstallation est affectée du coefficient correcteur fixé pour le lieu d'affectation de l'agent.

2. L'indemnité de réinstallation est calculée d'après l'état civil et le traitement de l'agent à la date de son transfert vers un nouveau lieu d'affectation.

3. Si l'agent en fait la demande, 50 % de l'indemnité de réinstallation lui est versée à l'avance. Les 50 % restants sont versés sur production des documents établissant que l'agent, ainsi que sa famille s'il a droit à l'allocation de foyer, s'est installé à son lieu d'affectation.

4. Nonobstant le paragraphe 2, l'agent qui a droit à l'allocation de foyer et qui ne s'installe pas avec sa famille à son lieu d'affectation ne reçoit que la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait eu droit autrement. La seconde moitié est versée lorsque sa famille s'installe à son lieu d'affectation, pour autant que ce soit dans un délai d'un an à compter de la date du transfert. Lorsque l'agent est muté en un lieu où sa famille réside, avant que celle-ci ne s'installe au lieu d'affectation, il n'a pas droit de ce fait à une indemnité de réinstallation.



ANNEXE 6

Modalités du régime de pensions

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Articles</i>
CHAPITRE 1: Dispositions générales	1
CHAPITRE 2: Pension d'ancienneté et allocation de départ	
Section 1: Pension d'ancienneté	2 à 9
Section 2: Allocation de départ	10
CHAPITRE 3: Pension d'invalidité	11 à 14
CHAPITRE 4: Pension de survie	15 à 27
CHAPITRE 5: Pensions provisoires	28 à 31
CHAPITRE 6: Allocations	32 à 33
CHAPITRE 7: Contributions et paiement des prestations	34 à 37

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

1. Si l'examen médical préalable à l'entrée en fonction d'un agent révèle que ce dernier est atteint d'une maladie ou d'une infirmité, le directeur peut décider de ne l'admettre au bénéfice des garanties prévues en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période de quatre ans à compter de la date de son entrée au service d'Europol pour les suites ou conséquences de cette maladie ou de cette infirmité.
2. L'agent en congé pour service national au sens de l'article 42 du statut cesse de bénéficier des garanties prévues en matière d'invalidité ou de décès pour les suites directes des accidents survenus ou des maladies contractées du fait du service national. Les dispositions ci-dessus n'affectent pas les droits à pension susceptibles de réversion acquis par l'agent au jour de sa mise en congé pour service national.
3. Chaque fois qu'il est question de veuve dans la présente annexe, la disposition correspondante s'applique également au veuf.

CHAPITRE 2

PENSION D'ANCIENNETÉ ET ALLOCATION DE DÉPART

Section 1

Pension d'ancienneté

Article 2

La pension d'ancienneté est liquidée sur la base du nombre total d'annuités acquises par l'agent. Chaque année prise en compte dans les conditions fixées à l'article 3 donne droit au bénéfice d'une annuité, chaque mois entier au douzième d'une annuité.

Le nombre maximal des annuités susceptibles d'être prises en compte pour la constitution des droits à pension d'ancienneté est fixé à 35.

Article 3

Sont prises en compte pour le calcul des annuités au sens de l'article 2:

- a) la durée des services accomplis en qualité d'agent d'Europol, dans les conditions prévues au statut;

▼B

b) la durée du congé de convenance personnelle pris conformément à l'article 41 du statut

sous réserve que ces services aient donné lieu de la part de l'agent concerné au versement des contributions prévues.

Article 4

L'agent qui, ayant accompli une précédente période d'activité au service d'Europol en qualité d'agent, a été remis en activité auprès d'Europol, acquiert de nouveaux droits à pension. Il peut demander la prise en compte, pour le calcul de ses droits à pension, de la durée totale de ses services en qualité d'agent pour laquelle des cotisations ont été payées, sous réserve de reverser les montants y afférents qui lui auraient été éventuellement versés au titre de l'article 10 de la présente annexe ou de l'article 77 du statut ou qu'il aurait perçus au titre d'une pension d'ancienneté, le tout majoré des intérêts composés au taux de 3,5 % l'an.

Si, titulaire d'une pension d'ancienneté, il n'effectue pas le remboursement prévu au premier alinéa, la somme en capital représentant l'équivalent actuariel de sa pension d'ancienneté, à la date où les arrérages de cette pension ont cessé de lui être versés, lui est bonifiée, majorée des intérêts composés au taux de 3,5 % l'an, sous forme d'une pension d'ancienneté, différée à l'âge où il cessera d'exercer ses fonctions.

Au cas où, à la cessation définitive de ses fonctions, l'agent a droit à l'allocation de départ, celle-ci est diminuée du montant des versements effectués au titre de l'article 79 du statut, majorés des intérêts composés au taux de 3,5 % l'an; lorsque l'intéressé a droit à une pension d'ancienneté, ses droits à pension sont réduits proportionnellement au montant des versements effectués au titre dudit article.

Article 5

Le minimum vital pris en considération pour le calcul des prestations au titre de la pension d'ancienneté correspond au traitement de base brut d'un agent du grade 13 au premier échelon, à condition que l'intéressé ne soit pas titulaire d'autres droits à pension.

Article 6

L'équivalent actuariel de la pension d'ancienneté est défini comme étant égal à la valeur en capital de la prestation revenant à l'agent, calculée d'après les dernières tables de mortalité arrêtées par les autorités budgétaires des Communautés européennes en application de l'article 35 et sur la base d'un taux d'intérêt de 3,5 % l'an.

Article 7

L'agent cessant ses fonctions avant l'âge de 62 ans peut demander que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit:

- différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 62 ans,
- immédiate, sous réserve qu'il ait atteint au moins l'âge de 52 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 ci-après.

Rapport entre la pension d'ancienneté anticipée et la pension à l'âge de 62 ans

Âge de la retraite anticipée	Coefficient
52	0,50678
53	0,53834
54	0,57266
55	0,61009
56	0,65099

▼B

Âge de la retraite anticipée	Coefficient
57	0,69582
58	0,74508
59	0,79936
60	0,85937
61	0,92593

Article 8

Le droit à la pension d'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel l'agent est admis, d'office ou sur sa demande, au bénéfice de cette pension, étant entendu qu'il perçoit sa rémunération jusqu'à la date de l'ouverture de son droit à pension.

Article 9

1. L'agent qui cesse ses fonctions auprès d'Europol pour:

- entrer au service d'une administration, d'une organisation nationale ou d'une organisation internationale ayant conclu un accord avec Europol,
- exercer une activité salariée ou non salariée au titre de laquelle il acquiert des droits à pension dans un régime dont les organismes gestionnaires ont conclu un accord avec Europol,

a le droit de faire transférer l'équivalent actuariel de ses droits à pension d'ancienneté, qu'il a acquis auprès d'Europol, à la caisse de pension de cette administration ou de cette organisation, ou à la caisse auprès de laquelle l'agent acquiert des droits à pension d'ancienneté au titre de son activité salariée ou non salariée.

2. L'agent qui entre au service d'Europol après avoir:

- cessé ses activités auprès d'une administration, d'une organisation nationale ou d'une organisation internationale
- ou
- exercé une activité salariée ou non salariée,

a la faculté, à l'expiration de son stage, de faire verser au fonds d'Europol visé à l'article 37, soit l'équivalent actuariel, soit le forfait de rachat des droits à pension d'ancienneté qu'il a acquis au titre des activités visées ci-dessus.

En pareil cas, Europol détermine, compte tenu du grade à l'expiration du stage, le nombre des annuités qu'elle prend en compte d'après son propre régime au titre de la période d'activité antérieure sur la base du montant de l'équivalent actuariel des sommes susmentionnées.

3. Le paragraphe 2 est également applicable à l'agent réintégré à l'expiration d'un congé de convenance personnelle prévu à l'article 41 du statut.

Section 2

Allocation de départ*Article 10*

L'agent âgé de moins de 62 ans 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 9, paragraphe 1, a droit, lors de son départ, au versement:

- a) du montant des sommes retenues sur son traitement de base au titre de sa contribution pour la constitution de sa pension, majoré des intérêts composés au taux de 3,5 % l'an;
- b) pour autant que son contrat n'ait pas été résilié pour raisons disciplinaires dans les conditions prévues à l'article 88 du statut, d'une allocation de départ proportionnelle au temps de service effectivement accompli, calculée à raison d'un mois du dernier traitement de base brut par année de service.

▼B

Est à considérer également comme service effectif, en cas d'application de l'article 9, paragraphe 2, la durée de service antérieure à raison des annuités qu'Europol a prises en compte conformément à l'article 9, paragraphe 2, deuxième alinéa;

- c) de la totalité de la somme versée au fonds d'Europol visé à l'article 37, conformément à l'article 9, paragraphe 2, majorée des intérêts composés au taux de 3,5 % l'an.

CHAPITRE 3

PENSION D'INVALIDITÉ

Article 11

Sous réserve des dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 1, l'agent âgé de moins de 62 ans qui, au cours de la période durant laquelle il acquiert des droits à pension, est reconnu par la commission d'invalidité comme atteint d'une invalidité permanente totale le mettant dans l'impossibilité d'exercer des fonctions correspondant à un emploi de son grade et qui, pour ce motif, est tenu de suspendre son service auprès d'Europol, a droit, tant que dure cette incapacité, à la pension d'invalidité visée à l'article 65 du statut.

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité ne peut se cumuler avec celui d'une pension d'ancienneté.

Article 12

Le droit à la pension d'invalidité naît à compter du premier jour du mois civil suivant la mise à la retraite en application de l'article 65 du statut.

Lorsque l'ancien agent cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de cette pension, il est obligatoirement réintégré, à la première vacance, dans un emploi de sa catégorie correspondant à son grade, à condition qu'il possède les aptitudes requises pour cet emploi. S'il refuse l'emploi qui lui est offert, il conserve ses droits à réintégration, à la même condition, lors de la deuxième vacance dans un emploi de sa catégorie correspondant à son grade; en cas de second refus, il peut être démis d'office.

En cas de décès de l'ancien agent bénéficiaire de la pension d'invalidité, le droit à cette pension s'éteint à la fin du mois civil au cours duquel l'ancien agent est décédé.

Article 13

Tant que l'ancien agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'a pas atteint l'âge de 62 ans, Europol peut le faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'il réunit toujours les conditions requises pour bénéficier de cette pension.

En cas d'invalidité d'un agent engagé sous contrat à durée déterminée, l'autorité nationale qui l'a détaché peut, à la date à laquelle le contrat serait arrivé à expiration, lui faire subir un examen médical national pour établir s'il peut être jugé apte à être réintégré dans le service national.

▼M3

Si l'agent ayant droit à une pension d'invalidité d'Europol perçoit une pension d'invalidité au titre d'un régime national de pension distinct calculé sur la base de la même situation pour laquelle il perçoit une pension d'invalidité de l'Office ou un revenu professionnel, la pension d'invalidité qu'il reçoit d'Europol est réduite de manière que le montant total de son revenu net ne dépasse pas les droits les plus élevés qui puissent être accordés en vertu de l'article 65, paragraphe 1, du statut.

▼B*Article 14*

Lorsque l'ancien agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité est réintégré à Europol, le temps pendant lequel il a perçu la pension d'invalidité est pris en compte, sans rappel de cotisation, pour le calcul de sa pension d'ancienneté.

▼BCHAPITRE 4
PENSION DE SURVIE*Article 15*

La veuve d'un agent décédé alors qu'il était en activité auprès d'Europol ou en congé de convenance personnelle aux conditions fixées par le statut bénéficiaire, pour autant qu'elle ait été son épouse pendant un an au moins au moment du décès et sous réserve des dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 1 et de l'article 21, d'une pension de réversion égale à 60 % de la pension d'ancienneté qui aurait été versée à l'agent s'il avait pu, sans conditions de durée de service ni d'âge, y prétendre à la date de son décès.

La condition d'antériorité du mariage ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ou d'un mariage antérieur de l'agent pour autant que la veuve pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants ou si le décès de l'agent résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractée à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

Article 16

La veuve d'un ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté, pour autant qu'elle ait été son épouse pendant un an au moins au moment où l'intéressé a cessé d'être au service d'Europol, a droit, sous réserve des dispositions de l'article 21, à une pension de réversion égale à 60 % de la pension d'ancienneté dont bénéficiait son mari au jour de son décès. Le minimum de la pension de réversion est de 35 % du dernier traitement de base; toutefois, le montant de la pension de réversion ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'ancienneté dont bénéficiait son mari au jour de son décès.

La condition d'antériorité prévue à l'alinéa précédent ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus d'un mariage de l'agent contracté antérieurement à sa cessation d'activité, pour autant que la veuve pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants.

Article 17

La veuve d'un ancien agent ayant cessé ses fonctions avant l'âge de 62 ans et ayant demandé que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 62 ans, pour autant qu'elle ait été son épouse pendant un an au moins au moment où l'intéressé a cessé d'être au service d'Europol, a droit, sous réserve des dispositions de l'article 21, à une pension de réversion égale à 60 % de la pension d'ancienneté dont aurait bénéficié son mari à l'âge de 62 ans. Le minimum de la pension de réversion est de 35 % du dernier traitement de base; toutefois, son montant ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'ancien agent aurait eu droit à l'âge de 62 ans.

La condition d'antériorité prévue à l'alinéa précédent ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus d'un mariage de l'ancien agent contracté antérieurement à sa cessation d'activité, pour autant que la veuve pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants.

▼M3*Article 18*

La veuve d'un ancien agent titulaire d'une pension d'invalidité, pour autant qu'elle ait été son épouse à la date de son admission au bénéfice de cette pension, a droit, sous réserve des dispositions de l'article 21, à une pension de réversion égale à 60 % de la pension d'invalidité dont bénéficiait son mari au jour de son décès ou dont il aurait bénéficié en l'absence de la règle interdisant le cumul.

Le minimum de la pension de réversion est de 35 % du dernier traitement de base; toutefois son montant ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'invalidité auquel son mari avait droit au jour de son décès.

▼B*Article 19*

La condition d'antériorité prévue aux articles 15, 16 et 17 ne joue pas si le mariage, même contracté postérieurement à la cessation d'activité de l'agent, a duré au moins cinq ans.

Article 20

1. La pension d'orphelin prévue à l'article 69, premier, deuxième et troisième alinéas, du statut est fixée, pour le premier orphelin, à huit dixièmes de la pension de survie à laquelle aurait eu droit la veuve de l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité, abstraction faite des réductions prévues à l'article 23 de la présente annexe.

Elle ne peut être inférieure au minimum vital, sous réserve des dispositions de l'article 21 de la présente annexe.

2. La pension ainsi établie est augmentée, pour chacun des enfants à charge à partir du deuxième, d'un montant égal au double de l'allocation pour enfants à charge.

Dans les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe 5, l'orphelin a droit à l'allocation scolaire.

3. Le montant total de la pension et des allocations ainsi obtenu est réparti par parts égales entre les orphelins ayants droit.

Article 21

En cas de coexistence d'une veuve et d'orphelins issus d'un précédent mariage ou d'autres ayants droit, la pension totale, calculée comme celle d'une veuve ayant des personnes à sa charge, est répartie entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

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

Pour le calcul de la répartition visée ci-dessus, les enfants issus d'un précédent mariage d'un des conjoints et reconnus à charge au sens des dispositions de l'article 2 de l'annexe 5 sont compris dans le groupe des enfants issus du mariage avec l'agent ou l'ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité.

Dans le cas visé au deuxième alinéa, les ascendants à charge dans les conditions fixées à l'article 2 de l'annexe 5 sont assimilés aux enfants à charge et, pour le calcul de la répartition, compris dans le groupe des descendants.

Article 22

Le droit à la pension de survie naît à compter du premier jour du mois civil suivant le décès de l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité. Toutefois, lorsque le décès de l'agent ou titulaire d'une pension donne lieu au paiement prévu à l'article 48 du statut, ce droit ne prend effet que le premier jour du quatrième mois qui suit celui du décès.

Le droit à la pension de survie expire à la fin du mois civil au cours duquel intervient le décès de son bénéficiaire ou au cours duquel celui-ci cesse de remplir les conditions prévues pour bénéficier de cette pension.

Article 23

Si la différence d'âge entre l'agent ou l'ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité décédé et son conjoint, 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 entière de différence, une réduction fixée à :

- 1 % de la 11^e et la 19^e année comprise,
- 2 % de la 20^e à la 24^e année comprise,

▼B

- 3 % de la 25^e à la 29^e année comprise,
- 4 % de la 30^e à la 34^e année comprise,
- 5 % à compter de la 35^e année.

Article 24

La veuve qui se remarie cesse d'avoir droit à sa pension de survie. Elle bénéficie du versement immédiat d'une somme en capital égale au double du montant annuel de sa pension de survie, sous réserve que les dispositions de l'article 69, deuxième alinéa, du statut ne soient pas applicables.

Article 25

La femme divorcée d'un agent ou d'un ancien agent a droit à la pension de survie au sens du présent chapitre, à condition de justifier qu'elle a droit pour son propre compte, au décès de son ex-époux, à une pension alimentaire à charge de celui-ci et fixée soit par décision de justice, soit par convention intervenue entre les anciens époux.

La pension de survie ne peut, toutefois, excéder la pension alimentaire telle qu'elle était versée au moment du décès de son ex-époux.

La femme divorcée perd son droit si elle s'est remariée avant le décès de son ex-époux. Elle bénéficie des dispositions de l'article 24 si elle se remarie après le décès de celui-ci.

Article 26

En cas de coexistence de plusieurs femmes divorcées ayant droit à une pension de survie, ou d'une ou plusieurs femmes divorcées et d'une veuve ayant droit à une pension de survie, cette pension est répartie au prorata de la durée respective des mariages. Les dispositions de l'article 25, deuxième et troisième alinéas, sont applicables.

En cas de renonciation ou de décès d'une des bénéficiaires, sa part accroîtra la part des autres, sauf réversion du droit à pension au profit des orphelins, dans les conditions prévues à l'article 69, deuxième alinéa, du statut.

Les réductions pour différences d'âge prévues à l'article 23 sont appliquées séparément aux pensions établies conformément à la répartition prévue au présent article.

Article 27

Si la femme divorcée est déchuë de ses droits à pension par application des dispositions de l'article 82 du statut, la pension est attribuée en totalité à la veuve sous réserve que les dispositions de l'article 69, deuxième alinéa, du statut ne soient pas applicables.

CHAPITRE 5**PENSIONS PROVISOIRES***Article 28*

Le conjoint ou les personnes considérées comme étant à la charge d'un agent disparu alors qu'il était au service d'Europol ou en congé de convenance personnelle dans les conditions prévues par le statut, peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à pension de survie qui leur seraient ouverts par les dispositions de la présente annexe, lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition de cet agent.

Article 29

Le conjoint ou les personnes considérées comme étant à la charge d'un ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une pension d'invalidité peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à la pension de survie qui leur

▼B

seraient ouverts par les dispositions de la présente annexe, lorsque le titulaire a disparu depuis plus d'un an.

Article 30

Les dispositions de l'article 29 sont applicables aux personnes considérées comme étant à la charge d'une personne bénéficiaire d'une pension de survie ou en possession de tels droits et qui a disparu depuis plus d'un an.

Article 31

Les pensions provisoires visées aux articles 28, 29 et 30 sont converties en pension définitives lorsque le décès de l'agent, de l'ancien agent ou de la personne bénéficiaire d'une pension de survie, est officiellement établi ou que l'absence a été déclarée par une décision de justice.

CHAPITRE 6

ALLOCATIONS*Article 32*

Les dispositions de l'article 75, deuxième alinéa, du statut sont applicables au titulaire d'une pension provisoire.

Les dispositions de l'article 75 du statut ne s'appliquent pas aux enfants nés plus de 300 jours après le décès de l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité.

Article 33

L'octroi d'une pension d'ancienneté, d'invalidité ou de survie, ou d'une pension provisoire n'ouvre pas droit à l'indemnité d'expatriation, ni à l'allocation de loyer et à l'allocation scolaire. Toutefois, les survivants et les agents en invalidité conservent leurs droit à l'allocation de loyer et à l'allocation scolaire, mais seulement pour la durée pendant laquelle ces prestations auraient été versées si l'agent était en service actif.

CHAPITRE 7

CONTRIBUTIONS ET PAIEMENT DES PRESTATIONS*Article 34*

L'agent en congé de convenance personnelle et continuant à acquérir de nouveaux droits à pension dans les conditions prévues à l'article 41 du statut continue à verser la contribution visée à l'article 78 du statut sur la base du traitement afférent à son échelon dans son grade.

Toutes les prestations auxquelles peut avoir droit cet agent ou ses ayants droit en vertu des dispositions du présent régime de pension sont calculées sur la base de ce traitement.

Article 35

1. Les autorités budgétaires d'Europol adoptent tous les cinq ans, après avoir pris l'avis d'un ou plusieurs actuaires qualifiés, du directeur et du comité du personnel, les tables de mortalité et d'invalidité et la loi de variation des salaires à utiliser pour le calcul des valeurs actuarielles prévues au statut et à la présente annexe.

▼M15

▼B*Article 36*

Toutes les sommes restant dues à Europol par un agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité à la date à laquelle l'intéressé a droit à l'une des prestations prévues au présent régime de pension sont déduites du montant de ses prestations ou prestations revenant à ses ayants droit. Ce remboursement peut être échelonné sur plusieurs mois.

Article 37

1. Un fonds de pension provisoire indépendant est créé dans le seul but de financer et d'exécuter les paiements prévus par le présent régime de pension. La contribution des employés (8,25 %) et la contribution de l'employeur (16,5 %) sont versées tous les mois au fonds. Les ressources dont dispose le fonds ne peuvent être utilisées temporairement ou définitivement à d'autres fins que pour investir en vue du financement et de l'exécution des paiements prévus par le présent régime.

2. La gestion du fonds est externe.

3. Les règles régissant le fonds sont arrêtées par le Conseil.



ANNEXE 7

Composition et modalités de fonctionnement du comité du personnel, de la commission d'invalidité et du conseil de discipline

SECTION 1

Comité du personnel

Article premier

Il est créé un comité du personnel qui représente les intérêts collectifs du personnel d'Europol dans ses relations avec le directeur de l'office.

Les conditions d'élection au comité du personnel sont fixées par l'assemblée générale des agents d'Europol. Les élections ont lieu au scrutin secret.

La validité des élections au comité du personnel est subordonnée à la participation de la majorité des électeurs. Lorsque le quorum n'est pas atteint, la validité est acquise par le vote à la majorité des électeurs présents lors d'une assemblée générale ultérieure.

Le comité du personnel est composé au maximum de sept membres, titulaires et suppléants, dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Toutefois, Europol peut décider de raccourcir la durée du mandat sans que celle-ci puisse être inférieure à un an. Tous les agents d'Europol sont électeurs et éligibles. Le comité élit un président.

La composition du comité du personnel doit être telle qu'elle assure la représentation de tous les agents. Le directeur fait le nécessaire pour assurer une coopération appropriée entre le comité du personnel et les représentants des agents locaux.

Les fonctions assumées par les membres du comité du personnel sont considérées comme faisant partie de leur service normal auprès d'Europol. Les intéressés ne peuvent subir de préjudice du fait de l'exercice de ces fonctions.

Le directeur peut accorder au président du comité du personnel une exemption partielle de travail en tenant compte de la charge réelle de travail afférente à sa fonction.

Article 2

Le comité du personnel se réunit à la demande du directeur ou de sa propre initiative.

Le comité ne se réunit valablement que si la majorité des membres titulaires ou, à défaut, les membres suppléants, sont présents.

L'avis du comité est communiqué par écrit au directeur dans les cinq jours qui suivent son adoption.

Tout membre du comité peut exiger que son opinion soit consignée dans cet avis.

Europol met à la disposition du comité du personnel des locaux appropriés.

SECTION 2

Commission d'invalidité

Article 3

La commission d'invalidité est composée de trois médecins désignés:

- le premier par Europol,
- le deuxième par l'intéressé,
- le troisième de commun accord par les deux premiers médecins.

En cas de carence de l'agent intéressé, un médecin est commis d'office par le président de la Cour de justice des Communautés européennes.

▼B

À défaut d'accord sur la désignation du troisième médecin dans un délai de deux mois à compter de la désignation du deuxième médecin, le troisième médecin est commis d'office par le président de la Cour de justice des Communautés européennes à l'initiative de l'une des parties.

Article 4

Les frais afférents aux travaux de la commission d'invalidité sont supportés par Europol.

Si le médecin désigné par l'intéressé réside hors du lieu d'affectation de ce dernier, l'intéressé supporte le supplément d'honoraires qu'entraîne cette désignation, à l'exception des frais de transport en première classe, qui sont remboursés par Europol.

Article 5

L'agent peut soumettre à la commission d'invalidité tout rapport ou certificat de son médecin traitant ou des praticiens qu'il a jugé bon de consulter.

Les conclusions de la commission sont transmises au directeur et à l'intéressé.

Les travaux de la commission ne sont pas rendus publics.

SECTION 3

Conseil de discipline*Article 6*

Le conseil de discipline est composé d'un président et de quatre membres, assistés d'un secrétaire.

Article 7

1. Le directeur désigne chaque année le président du conseil de discipline. Celui-ci ne peut en aucun cas cumuler ses fonctions avec celles de membre du comité du personnel.

Le directeur dresse en outre une liste de membres pouvant siéger au conseil.

En même temps, le comité du personnel transmet au directeur une liste de même nature.

2. Dans les cinq jours qui suivent la communication du rapport constituant la décision d'ouverture de la procédure disciplinaire ou de la procédure visée à l'article 18 du statut, le président du conseil de discipline procède, en présence de l'intéressé, au tirage au sort des quatre membres du conseil parmi les noms figurant sur les listes mentionnées ci-dessus, à raison de deux par liste.

Les membres du conseil de discipline doivent être d'un grade au moins égal à celui de l'agent dont le cas est soumis à l'examen du conseil. L'un des membres est, si possible, du même grade que l'agent concerné.

Le président communique à chacun des membres la composition du conseil.

3. Dans les cinq jours qui suivent la constitution du conseil de discipline, l'agent incriminé peut récuser un des membres du conseil, à l'exception du président.

Dans le même délai, les membres du conseil de discipline peuvent faire valoir des causes légitimes d'excuse.

Le président du conseil de discipline procède, s'il y a lieu, à un nouveau tirage au sort pour compléter le conseil.

Article 8

Les membres du conseil de discipline exercent leur mandat en pleine indépendance.

Les travaux du conseil ne sont pas rendus publics.



SECTION 4

Procédure disciplinaire*Article 9*

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

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 incriminé.

Article 10

Dès la communication du rapport, l'agent incriminé a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure.

Article 11

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 12

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

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 13

Le droit de citer des témoins appartient également à Europol.

Article 14

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 contradictoire.

Celle-ci est conduite par le rapporteur. Aux fins de l'enquête, le conseil peut demander la transmission de toute pièce ayant trait à l'affaire dont il est saisi.

Article 15

Au vu des pièces produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites ou 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 la sanction que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés et transmet cet avis au directeur et à l'intéressé 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 pénal, le conseil peut décider d'attendre la décision du tribunal pour émettre son avis.

Le directeur prend sa décision dans un délai d'un mois au plus, après avoir entendu l'intéressé.

Article 16

Le président du conseil de discipline ne participe pas aux décisions du conseil, sauf lorsqu'il s'agit de questions de procédure ou en cas de partage des voix.

Il assure l'exécution des décisions du conseil et porte à la connaissance de chaque membre toutes informations et tous documents relatifs à l'affaire.

▼B

Article 17

Le secrétaire établit un procès-verbal des réunions du conseil de discipline.

Les témoins signent le procès-verbal de leur déposition.

L'avis motivé prévu à l'article 15 est signé par tous les membres du conseil de discipline.

Article 18

Les frais encourus pendant la procédure disciplinaire du fait de l'intéressé, et notamment les honoraires dus à un défenseur, restent à sa charge dans le cas où la procédure disciplinaire aboutit à l'une des sanctions prévues à l'article 88, paragraphe 2, points c) à f) du statut.

Article 19

La procédure disciplinaire peut être rouverte par le directeur, de sa propre initiative ou à la demande de l'intéressé, en cas de faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents.

▼ M7

ANNEXE 8

Dispositions particulières concernant le directeur et les directeurs adjoints**SOMMAIRE**

	<i>Articles</i>
CHAPITRE 1: Procédures de sélection	1-12
CHAPITRE 2: Cessation de fonctions	13
Section 1: Démission	14
Section 2: Démission d'office	15
Section 3: Retrait d'emploi dans l'intérêt d'Europol	16
Section 4: Licenciement	17
Section 5: Mise à la retraite	18
CHAPITRE 3: Procédure disciplinaire	
Section 1: Régime disciplinaire	19-21
Section 2: Dispositions particulières applicables au cas prévu à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol	22-33
CHAPITRE 4: Voie de recours	34
CHAPITRE 5: Dispositions particulières concernant le directeur	35

CHAPITRE PREMIER

PROCÉDURES DE SÉLECTION*Article premier*

L'avis du conseil d'administration concernant la nomination du directeur ou d'un directeur adjoint, qui doit être fourni au Conseil en application de l'article 29, paragraphe 1, de la convention Europol, est établi conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 2

1. La sélection de candidats aux postes de directeur ou de directeur adjoint d'Europol vise à assurer à Europol le concours de personnes possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité.
2. La procédure de sélection respecte pleinement les principes énoncés à l'article 24, paragraphe 1, du statut du personnel.

Article 3

1. Aux fins de l'application des dispositions du présent chapitre, un poste de directeur ou de directeur adjoint d'Europol est réputé vacant:
 - neuf mois avant la fin du mandat du directeur ou d'un directeur adjoint,
 - dès réception par le Conseil d'une lettre de démission du directeur ou d'un directeur adjoint, conformément à l'article 14,
 - lorsque le Conseil décide la démission d'office, conformément à l'article 15,
 - lorsque le Conseil décide le retrait d'emploi dans l'intérêt du service, conformément à l'article 16,
 - lorsque le Conseil décide le licenciement, conformément à l'article 17,
 - neuf mois avant la date à laquelle le directeur ou un directeur adjoint atteignent l'âge de 65 ans,
 - à la date du décès du directeur ou d'un directeur adjoint.
2. Pour chaque vacance d'emploi, le conseil d'administration publie un avis décrivant en détail la nature du poste, y compris la rémunération y afférente, les

▼M7

fonctions à remplir ainsi que les qualifications, les connaissances et l'expérience requises.

Il est précisé dans l'avis que les candidats doivent soumettre leur candidature au président du conseil d'administration par écrit, en y joignant un *curriculum vitae*, dans un délai de soixante jours à compter de la date de la publication au *Journal officiel des Communautés européennes* de l'avis, visé au premier alinéa, qui figure dans cet avis.

Ledit avis contient aussi des informations sur l'enquête de sécurité à laquelle le candidat retenu devra être soumis en vertu des règles de confidentialité adoptées en application de l'article 31 de la convention Europol.

Article 4

1. Le conseil d'administration veille à ce que l'avis, visé à l'article 3, paragraphe 2, soit publié au *Journal officiel des Communautés européennes* et dans d'autres médias, notamment des journaux nationaux et des périodiques spécialisés, afin d'assurer la plus grande publicité possible dans tous les États membres.
2. Europol informe les unités nationales Europol des vacances de postes de directeur ou de directeur adjoint. Les unités nationales en informent à leur tour les services nationaux concernés. Les autorités nationales compétentes veillent à ce que l'avis de vacance soit porté à l'attention des services et de tout le personnel concernés.
3. Pour toutes les vacances d'emploi, les candidatures tant internes qu'externes sont prises en considération.
4. Europol envoie un accusé de réception aux candidats.
5. Europol informe les unités nationales Europol des candidatures reçues afin de permettre aux États membres, par l'intermédiaire de leur unité nationale ou d'une autre manière, de communiquer au conseil d'administration un avis au sujet des candidats. Les autorités des États membres participant à cette procédure observent la plus stricte confidentialité en ce qui concerne les informations reçues.
6. Dans le cadre de la procédure d'admissibilité, sont fournis des documents délivrés par les États membres concernés, desquels il ressort que les candidats offrent les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions à pourvoir.

Article 5

1. Le conseil d'administration institue une commission (ci-après dénommée «la commission») en vue d'élaborer l'avis du conseil d'administration qui doit être soumis au Conseil conformément à l'article 29, paragraphe 1, de la convention Europol. La commission procède à une première évaluation des candidats.
2. Pour le poste de directeur adjoint, la commission compte parmi ses membres le directeur ou son représentant. En outre, quatre États membres désignés à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration nomment un représentant pour siéger à la commission.
3. Pour le poste de directeur, cinq États membres désignés à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration nomment un représentant pour siéger à la commission.
4. Les membres de la commission, nommés pour siéger conformément aux paragraphes 2 et 3, siègent à la commission jusqu'à ce que la procédure de sélection soit achevée.
5. S'il y a lieu de croire qu'un membre de la commission entretient des relations personnelles avec l'un des candidats au poste concerné, ce membre ne participe pas au processus de sélection. En pareil cas, l'État membre qui a présenté ce membre propose au conseil d'administration de le remplacer et nomme un autre représentant pour siéger à la commission.
6. Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du conseil d'administration.

Article 6

1. Lors de la première réunion de la commission, ses membres désignent un président en leur sein.

▼ M7

2. La commission peut demander d'être assistée par un ou plusieurs assesseurs pour s'acquitter de ses tâches. Cette demande est adressée au président du conseil d'administration, qui statue sur la question. Les assesseurs n'ont pas le statut de membres de la commission.
3. Les tâches de la commission sont les suivantes:
 - a) procéder à une première évaluation des candidats, en tenant compte de leurs qualifications, de leurs connaissances et de leur expérience professionnelles;
 - b) soumettre les candidats à un entretien;
 - c) faire rapport au conseil d'administration.

Article 7

1. Lorsqu'il l'estime approprié, le conseil d'administration peut décider d'organiser une procédure d'évaluation conçue spécialement pour l'emploi concerné. Le conseil d'administration décide en fonction de chaque cas de la manière dont il y a lieu de procéder.

Dans ce cas, la procédure d'évaluation est appliquée par la commission de manière à permettre l'évaluation des qualifications et des compétences spécifiques des candidats à l'emploi considéré.

2. La commission soumet tous les candidats dont la candidature est admissible et qui remplissent les conditions énoncées dans l'avis à un entretien visant à tester leurs qualifications, leurs connaissances et l'expérience requises ainsi que leur aptitude à s'acquitter des tâches inhérentes au poste à pourvoir. Ces entretiens servent également à tester la connaissance par le candidat des langues officielles des institutions de l'Union européenne, conformément à l'article 30, paragraphe 2, de la convention Europol et à l'article 1^{er} de la présente annexe.

3. Lorsque la commission l'estime nécessaire, elle peut soumettre tous les candidats, ou certains d'entre eux, à une seconde série d'entretiens.

Article 8

Les épreuves et les entretiens ont lieu à La Haye. Les frais de voyage et, le cas échéant, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés aux candidats, aux membres de la commission et aux assesseurs conformément aux conditions fixées à l'annexe 5.

Article 9

Une fois que les entretiens sont terminés, la commission établit un rapport dûment motivé sur les candidatures qu'elle a reçues et la procédure qu'elle a suivie. La commission statue à la majorité simple pour l'établissement du rapport. Ledit rapport, accompagné des *curriculum vitae* des candidats dont la candidature est admissible et qui remplissent les conditions énoncées dans l'avis, est communiqué au conseil d'administration dans les meilleurs délais après l'achèvement des entretiens.

Article 10

1. Sur la base du rapport de la commission et de toute autre information qu'il peut demander à celle-ci, le conseil d'administration établit un avis qui est soumis au Conseil.
2. Le conseil d'administration peut, s'il le juge nécessaire, entendre certains ou l'ensemble des candidats avant d'établir son avis. Si un membre du conseil d'administration figure également sur la liste des candidats, il n'est pas présent lorsque le conseil d'administration établit son avis.
3. Dans son avis, le conseil d'administration présente la liste complète de tous les candidats, en y joignant une liste restreinte des candidats les plus aptes à remplir les fonctions, accompagnée du dossier complet de chacun de ces derniers.
4. Le conseil d'administration s'assure que les candidats figurant sur la liste restreinte remplissent les conditions de recrutement, prévues à l'article 24, paragraphe 2, point d), et paragraphe 3, du statut du personnel.

▼ M7

5. Le président du conseil d'administration transmet l'avis de ce dernier au Conseil, afin de lui permettre de prendre une décision, conformément à l'article 29, paragraphe 1, de la convention Europol sur la base de toutes les informations utiles.

Article 11

Les membres de la commission, les assesseurs, ainsi que les membres du conseil d'administration et les agents concernés d'Europol observent la plus stricte confidentialité en ce qui concerne les candidats et les résultats de la procédure de sélection.

Article 12

Lorsque le mandat du directeur ou d'un directeur adjoint peut être renouvelé conformément à l'article 29, paragraphe 1 ou 2, de la convention Europol, le conseil d'administration peut décider, par un vote à la majorité, de déroger à la procédure définie au présent chapitre. En pareil cas, le conseil d'administration établit, au plus tard douze mois avant l'expiration du mandat, un avis recommandant au Conseil de le renouveler. La procédure établie au présent chapitre s'applique lorsque le Conseil décide de ne pas renouveler le mandat ou s'il n'a pas pris de décision à cet égard, dans un délai de trois mois à compter de la réception de l'avis du conseil d'administration.

CHAPITRE 2

CESSATION DE FONCTIONS

Article 13

La cessation des fonctions du directeur ou d'un directeur adjoint d'Europol résulte:

- a) de la démission;
- b) de la démission d'office;
- c) du retrait d'emploi dans l'intérêt d'Europol;
- d) du licenciement à la suite d'une procédure disciplinaire;
- e) de la mise à la retraite, ou
- f) du décès.

Section 1

Démission*Article 14*

1. La démission offerte par le directeur ou un directeur adjoint avant la fin de son mandat ne peut résulter que d'un acte écrit marquant sa volonté non équivoque de cesser toute activité à Europol et indiquant une date à laquelle sa démission pourrait prendre effet. La lettre de démission est adressée au président du Conseil et une copie en est transmise au président du conseil d'administration.

2. La décision du Conseil rendant la démission définitive doit intervenir dans un délai de deux mois à compter de la réception de la lettre de démission. Toutefois, le Conseil peut refuser la démission si une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne concernée est en cours à la date de réception de la lettre de démission ou si une telle procédure est entamée dans les soixante jours qui suivent.

3. La démission prend effet à la date fixée par le Conseil. Cette date ne peut être postérieure de plus de trois mois à celle proposée par l'intéressé dans sa lettre de démission. Toutefois, le Conseil peut, si le bon fonctionnement d'Europol l'exige, décider que cette démission ne prend pas effet avant l'entrée en fonctions de la personne qui lui succède.

▼M7

Section 2

Démission d'office*Article 15*

Le Conseil peut démettre d'office le directeur ou un directeur adjoint à la demande du conseil d'administration, sans préavis, lorsque les conditions visées à l'article 95, point b) ou c), du statut du personnel sont remplies.

Section 3

Retrait d'emploi dans l'intérêt d'Europol*Article 16*

1. Le directeur ou un directeur adjoint peuvent se voir retirer leur emploi dans l'intérêt d'Europol par décision du Conseil. Le Conseil arrête cette décision à la majorité des deux tiers, après consultation du conseil d'administration et après avoir entendu l'intéressé. Ce retrait d'emploi n'a pas le caractère d'une mesure disciplinaire.

2. Le directeur ou le directeur adjoint ainsi privés de leur emploi bénéficient, jusqu'à la date prévue de la fin de leur mandat, d'une indemnité, calculée comme suit:

- a) pendant trois mois, une indemnité mensuelle égale à son traitement de base;
- b) du quatrième au sixième mois, une indemnité mensuelle égale à 85 % de son traitement de base;
- c) pendant la période qui suit, une indemnité mensuelle égale à 70 % de son traitement de base.

3. Pendant la période où le droit à l'indemnité est ouvert, le directeur ou le directeur adjoint n'ont pas droit à une allocation mensuelle de chômage visée à l'article 59 du statut du personnel. Si, après cette période, le directeur ou le directeur adjoint a droit à une allocation de chômage conformément à l'article 59 du statut du personnel, la période où est ouvert le droit à l'indemnité visée au paragraphe 2 est déduite de la période où est ouvert le droit à l'allocation de chômage.

4. Le montant des revenus perçus par les intéressés au titre de toute nouvelle fonction ou au titre d'une pension de retraite, prévue à l'article 72 du statut du personnel, durant la période pendant laquelle ils reçoivent une indemnité conformément au paragraphe 2, vient en déduction de l'indemnité prévue audit paragraphe, dans la mesure où ces revenus, cumulés avec cette indemnité, dépassent la dernière rémunération globale du fonctionnaire établie sur la base du tableau des traitements en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider. L'intéressé est tenu de fournir les preuves écrites éventuellement exigées et de notifier à Europol tout élément susceptible de modifier ses droits à prestation.

5. Pendant la période où le droit à l'indemnité est ouvert, l'intéressé peut bénéficier, pour lui-même et pour les personnes assurées de son chef, de la couverture du régime d'assurance maladie prévue à l'article 56, paragraphe 1, du statut du personnel, à condition de verser la contribution appropriée, calculée en fonction de l'indemnité visée au paragraphe 2 du présent article, et à condition de ne pouvoir être couvert contre les mêmes risques par un autre régime public.

6. À la fin de la période visée au paragraphe 5, l'article 56, paragraphe 2, du statut du personnel s'applique *mutatis mutandis*.

Section 4

Licenciement à la suite d'une procédure disciplinaire*Article 17*

Après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue au chapitre 3, le Conseil peut révoquer le directeur ou un directeur adjoint conformément à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol, pour motif disciplinaire en cas de manquement grave aux obligations auxquelles ils sont tenus, commis volontairement ou par négligence.

▼ M7

Section 5

Mise à la retraite*Article 18*

Le directeur ou un directeur adjoint sont mis à la retraite le dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 65 ans.

CHAPITRE 3

RÉGIME DISCIPLINAIRE

Section 1

Sanctions disciplinaires*Article 19*

1. Tout manquement aux obligations auxquelles le directeur ou un directeur adjoint sont tenus au titre du statut du personnel ou de la convention Europol, commis volontairement ou par négligence, les expose à une sanction disciplinaire.

Parmi ces manquements figure, entre autres, la communication, intentionnelle et prouvée, de faux renseignements concernant ses aptitudes professionnelles ou les exigences prévues à l'article 24, paragraphe 2, du statut du personnel, lorsque ces faux renseignements ont été déterminants pour l'engagement de l'intéressé.

2. Les sanctions disciplinaires sont les suivantes:

- a) l'avertissement par écrit;
- b) le blâme;
- c) une réduction du traitement mensuel de base pouvant atteindre au maximum 25 % pendant une période ne dépassant pas six mois;
- d) la révocation avec, le cas échéant, réduction ou suppression du droit à la pension d'ancienneté, sans que les conséquences de cette mesure n'affectent les personnes à la charge du directeur ou du directeur adjoint.

3. L'article 88, paragraphes 3 à 6, du statut du personnel s'applique en cas de procédure disciplinaire engagée à l'encontre du directeur ou d'un directeur adjoint.

Article 20

1. Le directeur a le droit de prononcer de sa propre initiative, sans consulter le conseil de discipline, la sanction d'avertissement par écrit ou la sanction de blâme à l'encontre du directeur adjoint. L'intéressé doit en être informé par écrit et être préalablement entendu par le directeur.

2. Le conseil d'administration a le droit de prononcer de sa propre initiative, sans consulter le conseil de discipline, la sanction d'avertissement par écrit ou la sanction de blâme à l'encontre du directeur. L'intéressé doit en être informé par écrit et être préalablement entendu par le conseil d'administration.

Article 21

En cas d'accusation de faute grave du directeur ou d'un directeur adjoint, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, le conseil d'administration, statuant à la majorité des deux tiers et après avoir donné à la personne concernée la possibilité de faire valoir son point de vue, peut immédiatement suspendre l'auteur de cette faute, dans les conditions prévues à l'article 90 du statut du personnel. Cette décision est faite par écrit et dûment motivée.

▼M7

Section 2

Dispositions particulières applicables au cas prévu à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol*Article 22*

1. Sans préjudice de l'article 20, le Conseil peut décider d'appliquer l'une ou l'autre des sanctions disciplinaires, visées à l'article 19, paragraphe 2, à l'issue de la procédure disciplinaire prévue dans la présente section.
2. La procédure disciplinaire est engagée par décision du conseil d'administration de sa propre initiative, l'intéressé ayant été entendu.
3. Le conseil d'administration institue un conseil de discipline. Celui-ci établit l'avis du conseil d'administration sur la nécessité de prendre les sanctions disciplinaires prévues à l'article 19, paragraphe 2; cet avis doit être transmis au Conseil conformément à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol.
4. Les membres du conseil de discipline sont les suivants: un représentant de l'État membre assurant la présidence du conseil d'administration au moment où celui-ci a pris la décision visée au paragraphe 2, un représentant de l'État membre qui a assuré la présidence précédente, un représentant de l'État membre qui assurera la présidence suivante et des représentants de deux autres États membres, qui sont désignés par tirage au sort. Les représentants ont un rang ou une ancienneté comparables ou supérieurs à ceux du directeur ou du directeur adjoint et ils ne peuvent simultanément faire partie du conseil d'administration. Ils ont, si possible, une expérience de l'application de la procédure disciplinaire.
5. Le président du conseil de discipline est également désigné par tirage au sort, mais il ne peut être le représentant de l'État membre assurant la présidence.
6. Dans les cinq jours qui suivent la constitution du conseil de discipline, le directeur ou le directeur adjoint incriminés peut récuser un de ses membres.
Dans le même délai, les membres du conseil de discipline peuvent faire valoir des causes légitimes d'excuse.
S'il décide de confirmer la récusation ou de faire droit à l'excuse, le conseil d'administration procède à un nouveau tirage au sort pour compléter le conseil de discipline, en veillant à ce qu'il ne compte pas plus d'un représentant par État membre.
7. Les membres du conseil de discipline désignés conformément aux paragraphes 4 ou 6 y siègent, jusqu'à ce que le conseil de discipline ait mené à bien ses tâches dans le cadre de la procédure disciplinaire.
8. Toutefois, s'il apparaît au cours de la procédure disciplinaire qu'un membre du conseil de discipline entretient des relations personnelles avec le directeur ou le directeur adjoint incriminés ou qu'il est physiquement incapable de s'acquitter de sa tâche, ce membre ne participe pas au déroulement de la procédure disciplinaire. En pareil cas, l'État membre qui a désigné ce membre propose au conseil d'administration qu'il soit remplacé et désigne un autre représentant pour siéger au conseil de discipline.
9. Les membres du conseil de discipline exercent leur mandat en pleine indépendance. Les travaux du conseil de discipline sont secrets.
10. Le secrétariat du conseil de discipline est assuré par le secrétariat du conseil d'administration.

Article 23

1. Le conseil d'administration soumet un rapport au conseil de discipline qui doit indiquer clairement les faits reprochés et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.
2. Le conseil d'administration désigne un représentant dans la procédure disciplinaire. Celui-ci n'est pas membre du conseil de discipline.
3. Le rapport visé au paragraphe 1 est transmis au président du conseil de discipline, qui le porte à la connaissance des membres de ce conseil ainsi que du directeur ou du directeur adjoint incriminés.
4. Dès réception dudit rapport, le directeur ou le directeur adjoint incriminés ont le droit d'obtenir la communication intégrale de leur dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure.

▼ M7*Article 24*

Lors de la première réunion du conseil de discipline, les membres désignent un de ses membres qui est chargé de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire.

Article 25

1. Le directeur ou le directeur adjoint incriminés disposent, pour préparer leur défense, d'un délai de quinze jours au moins à compter de la date de communication du rapport ouvrant la procédure disciplinaire.

2. Devant le conseil de discipline, le directeur ou le directeur adjoint peuvent présenter des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de leur choix.

Article 26

Le droit de citer des témoins appartient également au conseil d'administration.

Article 27

1. Le conseil de discipline, 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, peut ordonner une enquête contradictoire.

2. L'enquête contradictoire est conduite par le rapporteur. Aux fins de l'enquête contradictoire, le conseil de discipline peut demander la présentation ou la production de toute pièce ayant trait à l'affaire dont il est saisi.

Article 28

Au vu des pièces produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites ou verbales du directeur ou du directeur adjoint concernés et des témoins, ainsi que des résultats de l'enquête menée, le conseil de discipline émet, à la majorité, un avis motivé sur la sanction disciplinaire que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés et transmet cet avis au conseil d'administration et au directeur ou au directeur adjoint concernés 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 disciplinaire a fait procéder à une enquête.

Article 29

1. Le secrétariat établit un procès-verbal des réunions du conseil de discipline.
2. Les témoins signent le procès-verbal de leurs dépositions.
3. L'avis dûment motivé prévu à l'article 28 est signé par tous les membres du conseil de discipline.

Article 30

Les frais encourus pendant la procédure disciplinaire du fait du directeur ou du directeur adjoint concernés, et notamment les honoraires dus à un défenseur, restent à leur charge dans le cas où la procédure disciplinaire aboutit à l'une des sanctions prévues à l'article 19, paragraphe 2, points c) ou d).

Article 31

1. Dès réception du rapport établi par le conseil de discipline, le conseil d'administration décide s'il y a lieu de soumettre un avis au Conseil conformément à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol et, dans l'affirmative, il émet un avis dûment motivé sur la sanction disciplinaire, visée à l'article 19, paragraphe 2, que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés.

2. Le conseil d'administration arrête dès que possible la décision visée au paragraphe 1. Avant d'établir son avis, il donne au directeur ou au directeur adjoint concernés la possibilité d'être entendus.

▼ **M7**

3. Le président du conseil d'administration transmet l'avis du conseil d'administration au Conseil conformément à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol, et en donne copie au directeur ou au directeur adjoint incriminés.
4. Le conseil d'administration, s'il décide qu'il n'y a pas lieu de soumettre un avis au Conseil conformément à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol, a le droit de prononcer la sanction d'avertissement par écrit ou la sanction de blâme, conformément à l'article 20.

Article 32

1. Dès réception de l'avis du conseil d'administration, le Conseil décide, conformément à l'article 29, paragraphe 6, de la convention Europol et après avoir donné au directeur ou au directeur adjoint concernés la possibilité de faire valoir leurs points de vue, s'il y a lieu d'appliquer une sanction disciplinaire.
2. S'il décide qu'il y a lieu d'appliquer une sanction disciplinaire visée à l'article 19, paragraphe 2, le Conseil indique dans sa décision la nature précise de cette sanction ainsi que la date à partir de laquelle elle est appliquée. Cette décision est dûment motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à Europol.
3. Le Conseil arrête sans tarder la décision visée au paragraphe 1.

Article 33

1. La procédure disciplinaire peut être rouverte à la demande du directeur ou du directeur adjoint concernés, en cas de faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents.
2. Le directeur est saisi de la demande s'il a statué en dernier lieu sur la sanction disciplinaire. Le directeur décide s'il doit être fait droit à la demande du directeur adjoint.
3. Le conseil d'administration est saisi de la demande s'il a statué en dernier lieu sur la sanction disciplinaire. Le conseil d'administration décide s'il doit être fait droit à la demande du directeur ou du directeur adjoint concernés.
4. Le conseil d'administration est saisi de la demande si le Conseil a statué en dernier lieu sur la sanction disciplinaire. Le conseil d'administration décide s'il y a lieu de soumettre au Conseil un avis lui recommandant de faire droit à la demande du directeur ou du directeur adjoint concernés.

CHAPITRE 4

VOIES DE RECOURS*Article 34*

1. Toute réclamation du directeur ou du directeur adjoint conformément à l'article 92, paragraphe 2, du statut du personnel est adressée à l'autorité ayant statué en dernier lieu, qui l'instruit.
2. Un recours du directeur ou d'un directeur adjoint devant la Cour de justice des Communautés européennes conformément à l'article 93 du statut du personnel n'est recevable que si l'autorité ayant statué en dernier lieu a été préalablement saisie d'une réclamation conformément au paragraphe 1 et si cette réclamation a fait l'objet d'une décision explicite ou implicite de rejet. Toutefois, l'intéressé peut, après avoir introduit une réclamation conformément au paragraphe 1, saisir immédiatement la Cour de justice des Communautés européennes d'un recours, selon les conditions prévues à l'article 93, paragraphe 4, du statut du personnel.

CHAPITRE 5

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LE DIRECTEUR*Article 35*

1. Lorsque le directeur souhaite se prévaloir d'un droit que le statut du personnel lui confère, et que le statut lui donne compétence pour statuer à ce sujet, il en informe le président du conseil d'administration. En pareil cas, le

▼ M7

président peut décider de saisir le conseil d'administration, qui statue en dernier lieu.

2. Lorsque le directeur est provisoirement dans l'incapacité d'exercer ses fonctions pour une période supérieure à un mois, ou si le poste de directeur est vacant, ses fonctions sont exercées par un directeur adjoint. Le conseil d'administration indique à cet effet l'ordre de remplacement chaque fois qu'un nouveau directeur adjoint a été nommé.

▼M9*ANNEXE 9***Dispositions particulières et dérogatoires applicables aux agents affectés dans un pays tiers**

SECTION 1

Dispositions générales*Article premier*

La présente annexe détermine les dispositions particulières et dérogatoires applicables aux agents d'Europol affectés dans un pays tiers.

Article 2

Par décision du directeur prise dans l'intérêt du service, les agents peuvent, avec leur consentement, être mutés à un poste dans un pays tiers.

La durée de la mutation ne peut être supérieure à celle du contrat de l'agent.

Article 3

Afin de permettre des stages de recyclage de durée limitée, le directeur peut décider d'affecter un agent exerçant ses fonctions dans un pays tiers à un emploi temporaire au quartier général d'Europol. La durée de cette affectation ne peut dépasser celle du contrat de l'agent. Le directeur peut décider, sur la base de dispositions générales d'exécution, que l'agent reste, pendant la durée de cette affectation temporaire, soumis à certaines dispositions de la présente annexe, à l'exclusion de ses articles 5, 8 et 9.

SECTION 2

Obligations*Article 4*

L'agent est tenu d'exercer ses fonctions au lieu où il est muté dans l'intérêt du service.

Article 5

Lorsque Europol met à la disposition de l'agent un logement correspondant à la composition de sa famille vivant à sa charge, il est tenu d'y résider.

SECTION 3

Conditions de travail*Article 6*

L'agent a droit, par année civile, à un congé annuel de trois jours ouvrables par mois de service.

Article 7

1. Lors de la prise ou de la cessation des fonctions dans un pays tiers, la fraction d'année donne droit à un congé de trois jours ouvrables par mois entier de service, la fraction du mois à un congé de trois jours ouvrables si elle est supérieure à quinze jours et de un jour et demi ouvrable si elle est égale ou inférieure à quinze jours.

2. Si un agent, pour des raisons non imputables aux nécessités du service, n'a pas épuisé son congé annuel avant la fin de l'année civile en cours, le report de congé sur l'année suivante ne peut excéder quinze jours ouvrables.

▼ **M9**

SECTION 4

Régime pécuniaire et allocations familiales*Article 8*

1. Une indemnité de conditions de vie est fixée, selon le lieu où l'agent est affecté, en pourcentage d'un montant de référence. Ce montant de référence est constitué du total du traitement de base ainsi que de l'indemnité de dépaysement, de l'allocation de foyer et de l'allocation pour enfant à charge, déduction faite des retenues obligatoires visées par le statut du personnel ou par les règlements pris pour son application.

Si le lieu d'affectation d'un agent se situe dans un pays où les conditions de vie peuvent être considérées comme équivalentes à celles dont il bénéficierait normalement dans l'Union européenne, aucune indemnité de cette nature n'est versée.

L'indemnité de conditions de vie est fixée de la manière exposée ci-après.

Les paramètres pris en compte pour la fixation de l'indemnité de conditions de vie sont les suivants:

— environnement sanitaire et hospitalier,

— conditions de sécurité,

— conditions climatiques,

ces trois paramètres étant affectés du coefficient 1;

— degré d'isolement,

— autres conditions locales,

ces deux paramètres étant affectés du coefficient 0,5.

Chaque paramètre prend la valeur suivante:

0: lorsqu'il présente un caractère normal, sans être équivalent aux conditions habituelles dans l'Union européenne;

2: lorsqu'il présente un caractère difficile par rapport aux conditions habituelles dans l'Union européenne;

4: lorsqu'il présente un caractère très difficile par rapport aux conditions habituelles dans l'Union européenne.

L'indemnité est fixée, en pourcentage du montant de référence visé au premier alinéa, selon l'échelle suivante:

— 10 % lorsque cette valeur est égale à 0,

— 15 % lorsque cette valeur est supérieure à 0, mais inférieure ou égale à 2,

— 20 % lorsque cette valeur est supérieure à 2, mais inférieure ou égale à 5,

— 25 % lorsque cette valeur est supérieure à 5, mais inférieure ou égale à 7,

— 30 % lorsque cette valeur est supérieure à 7, mais inférieure ou égale à 9,

— 35 % lorsque cette valeur est supérieure à 9, mais inférieure ou égale à 11,

— 40 % lorsque cette valeur est supérieure à 11.

L'indemnité de conditions de vie fixée pour chaque lieu d'affectation fait l'objet annuellement d'une évaluation et, le cas échéant, d'une révision de la part du directeur, après avis du comité du personnel.

2. Lorsque les conditions de vie au lieu d'affectation mettent en danger la sécurité physique de l'agent, une indemnité complémentaire lui est versée à titre temporaire par décision spéciale et motivée du directeur. Cette indemnité est fixée en pourcentage du montant de référence visé au paragraphe 1, premier alinéa:

— à 5 % lorsque l'autorité recommande à ses agents de ne pas installer leur famille au lieu d'affectation considéré,

— à 10 % lorsque l'autorité décide de réduire temporairement le nombre des agents en poste au lieu d'affectation considéré.

▼ **M9***Article 9*

1. Si les frais de scolarité engagés par un agent pour un enfant à charge fréquentant régulièrement et à plein temps une école primaire ou secondaire dans le pays d'affectation dépassent l'allocation scolaire maximale prévue à l'annexe 5, article 3, l'agent a le droit de recevoir une allocation supplémentaire couvrant les frais de scolarité effectifs, qui peut s'élever au maximum au double de l'allocation scolaire maximale prévue à l'annexe 5, article 3.
2. Si l'enfant fréquente régulièrement et à plein temps un établissement d'enseignement supérieur, l'allocation scolaire s'élève à 150 % du montant mentionné à l'annexe 5, article 3, paragraphe 1, deuxième alinéa.
3. L'allocation est versée sur production des pièces justificatives.

Article 10

1. Les remboursements dus à l'agent sont payés, soit en euros, soit en monnaie du pays d'affectation, sur demande motivée de l'agent.
2. L'indemnité de réinstallation peut, au choix de l'agent, être payée soit en euros, soit dans la monnaie du pays d'affectation. Dans ce dernier cas, elle est affectée du coefficient correcteur fixé par Europol pour le lieu d'affectation et convertie selon le taux de change correspondant.

SECTION 5

Règles relatives au remboursement des frais*Article 11*

1. L'agent, disposant d'un logement mis à sa disposition conformément aux articles 5 et 13, qui se trouve contraint pour des raisons indépendantes de sa volonté de déplacer sa résidence au même lieu d'affectation, est remboursé, par décision spéciale et motivée du directeur, sur présentation des pièces justificatives et selon les dispositions prévues en matière de déménagement, des dépenses effectuées pour le déménagement du mobilier et des effets personnels.
2. Dans ce cas, les frais effectifs de réinstallation sont remboursés à l'agent, sur présentation des pièces justificatives, dans la limite d'un plafond égal à l'indemnité de réinstallation visée à l'annexe 5, article 17.

Article 12

1. L'agent qui, au lieu d'affectation, est logé à l'hôtel alors que le logement prévu à l'article 5 n'a pas pu encore lui être attribué ou n'est plus mis à sa disposition ou qui n'a pas pu prendre possession de son logement pour des raisons indépendantes de sa volonté, perçoit pour lui et sa famille, sur présentation des notes d'hôtel, le remboursement des frais d'hôtel préalablement approuvés par le directeur.

L'agent bénéficie en outre de la moitié de l'indemnité journalière prévue à l'annexe 5, article 9, sauf en cas de force majeure apprécié par décision spéciale du directeur.

2. Dans le cas où le logement ne peut être assuré dans un établissement hôtelier, l'agent a droit, après autorisation préalable du directeur, au remboursement des frais effectifs de location d'un logement provisoire.

Article 13

Lorsqu'Europol ne met pas un logement à la disposition de l'agent, celui-ci est remboursé du montant du loyer qui lui incombe, à condition que ce logement corresponde au niveau des fonctions exercées par lui et à la composition de sa famille à charge. Le montant maximal raisonnable des frais de location pour le lieu d'affectation de l'agent est fixé par le directeur d'Europol compte tenu des frais de location maximaux applicables aux fonctionnaires et aux autres agents des Communautés européennes occupant des fonctions similaires au même lieu d'affectation.

▼M9*Article 14*

En cas de cessation définitive des fonctions ou en cas de décès, Europol prend en charge, dans les conditions fixées par le directeur, les frais effectifs encourus soit pour le déménagement du mobilier et des effets personnels d'un agent du lieu où ils se trouvent localisés à ce moment vers le lieu d'origine, soit pour le transport du mobilier et des effets personnels du lieu d'affectation au lieu d'origine.

Article 15

Dans la mesure où les déplacements pour des raisons de service liées directement à l'exercice de ses fonctions ne sont pas assurés par un véhicule de service, l'agent perçoit pour l'utilisation de son véhicule personnel une indemnité kilométrique dont le montant est fixé par le directeur.

SECTION 6

Prestations de sécurité sociale*Article 16*

L'agent, son conjoint, ses enfants et les autres personnes à charge de l'agent sont assurés contre le risque de rapatriement sanitaire en cas d'urgence ou d'extrême urgence, la prime étant entièrement à la charge d'Europol.

Article 17

1. Le conjoint, les enfants et les autres personnes à charge de l'agent sont assurés contre les accidents pouvant survenir hors de l'Union européenne.
2. L'agent, son conjoint, ses enfants et les autres personnes à sa charge sont assurés contre la responsabilité du fait des dommages matériels et des dommages corporels infligés à des tiers en dehors de l'Union européenne.
3. La moitié des primes d'assurance au titre du présent article est à la charge de l'agent et l'autre moitié à la charge d'Europol.

SECTION 7

Allocation scolaire pour les agents de retour après une mutation*Article 18*

1. Le directeur peut décider, par une décision spéciale motivée, que, à son retour d'un poste dans un pays tiers, l'agent qui ne bénéficie pas d'une indemnité de dépaysement aux Pays-Bas a droit à l'allocation scolaire visée à l'annexe 5, article 3, afin de permettre à un enfant à charge qui a été scolarisé dans le pays tiers dans une langue autre que sa langue maternelle de poursuivre sa scolarité aux Pays-Bas dans la langue dans laquelle l'enfant a été scolarisé dans le pays tiers.
2. Le droit au bénéfice de l'allocation scolaire prévue au paragraphe 1 s'applique pour une durée maximale de six ans à compter de la date de la mutation, qui ne peut en aucun cas dépasser la durée du contrat de l'agent.
3. L'agent doit présenter une demande en vue de l'octroi des prestations prévues au présent article dans l'année qui suit son retour d'un poste dans un pays tiers.

▼ **M16***ANNEXE 10***Dispositions particulières concernant le contrôleur financier, le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) et les agents travaillant pour les services du contrôleur financier**

CHAPITRE 1

FONCTIONS ET MISSION*Article premier*

1. Le contrôleur financier assume et exécute les tâches qui lui sont assignées par la convention Europol et le règlement financier d'Europol, ainsi que toute autre tâche qui lui est confiée par le conseil d'administration.
2. Conformément à l'article 20 du règlement financier d'Europol, dans l'exercice de ses fonctions, le contrôleur financier est responsable uniquement devant le conseil d'administration et il répond devant celui-ci de la manière dont il s'acquitte de sa mission.
3. Le ou les contrôleurs financiers subordonnés assument et exécutent les tâches qui leur sont assignées par la convention Europol et le règlement financier d'Europol, ainsi que toute autre tâche qui leur est confiée par le contrôleur financier.
4. Dans l'exercice de leurs fonctions, le ou les contrôleurs financiers subordonnés et les autres agents travaillant pour les services du contrôleur financier sont responsables uniquement devant le conseil d'administration et ils répondent devant celui-ci de la manière dont ils s'acquittent de leur mission.
5. Le contrôleur financier et un ou plusieurs contrôleurs financiers subordonnés sont nommés conformément à l'article 35, paragraphe 7, de la convention Europol et aux autres dispositions figurant dans la présente annexe.

Article 2

1. Sauf dispositions contraires dans la présente annexe, dans les cas où le statut du personnel prévoit l'exercice, par le directeur d'Europol, d'une autorité ou d'un contrôle sur des membres du personnel d'Europol, et lorsqu'il s'agit du contrôleur financier, de(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) et des autres agents travaillant pour les services du contrôleur financier, les références au directeur d'Europol sont considérées comme faisant référence au président du conseil d'administration.
2. Toute décision prise conformément à la présente annexe par le conseil d'administration ou son président qui doit être mise en œuvre en droit est officialisée par le directeur, agissant en qualité de représentant légal d'Europol conformément à l'article 29, paragraphe 5, de la convention Europol.

CHAPITRE 2

CRITÈRES ET PROCÉDURES DE SÉLECTION*Article 3*

Conformément à l'article 35, paragraphe 7, de la convention Europol et à l'article 20 du règlement financier d'Europol, le contrôleur financier et le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) sont recrutés au sein d'un des organes officiels de vérification des comptes d'un des États membres.

Article 4

Le contrôleur financier est recruté conformément à l'article 35, paragraphe 7, de la convention Europol et au chapitre 3 et ainsi qu'à l'annexe 2 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) une commission de sélection est instituée par le président du conseil d'administration; elle est composée de représentants de trois États membres, dont la présidence, les autres membres étant désignés à cet effet par tirage au sort par

▼M16

le conseil d'administration. Ces trois membres désignent l'un d'entre eux en qualité de président de la commission de sélection;

- b) l'avis de vacance d'emploi est établi par le conseil d'administration;
- c) le chef de l'unité Ressources humaines agit en qualité de secrétaire de la commission de sélection et fournit un soutien administratif en fonction des besoins; il n'a pas de droit de vote dans la procédure de sélection et il n'exerce aucune autre influence sur les résultats de la procédure;
- d) la ou les épreuves, s'il y en a, sont préparées exclusivement par les membres de la commission de sélection, qui peuvent décider de renoncer aux épreuves écrites; tous les candidats présélectionnés sont interrogés par la commission de sélection;
- e) la liste des candidats sélectionnés et classés par ordre de mérite, établie par la commission de sélection, est transmise au président du conseil d'administration;
- f) le conseil d'administration désigne à l'unanimité le candidat retenu, conformément à l'article 35, paragraphe 7, de la convention Europol.

Article 5

Le ou les contrôleurs financiers subordonnés et les agents travaillant pour les services du contrôleur financier sont recrutés conformément au chapitre 3 et à l'annexe 2 du statut du personnel et, en ce qui concerne le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s), conformément à l'article 35, paragraphe 7, de la convention Europol, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) en ce qui concerne le recrutement d'un contrôleur financier subordonné, une commission de sélection est instituée par le président du conseil d'administration; elle est composée du contrôleur financier, qui agit en qualité de président de la commission de sélection, de deux représentants d'États membres, dont la présidence, l'autre membre étant désigné à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration, et du chef de l'unité Ressources humaines, qui agit en qualité de secrétaire de la commission de sélection. Le secrétaire de la commission de sélection n'a pas de droit de vote dans la procédure de sélection et il n'exerce aucune autre influence sur les résultats de la procédure;
- b) en ce qui concerne le recrutement des autres agents travaillant pour les services du contrôleur financier, une commission de sélection est instituée par le contrôleur financier, qui agit en qualité de président de la commission de sélection, et le chef de l'unité Ressources humaines, qui agit en qualité de secrétaire de ladite commission. Le secrétaire de la commission de sélection n'a pas de droit de vote dans la procédure de sélection et il n'exerce aucune autre influence sur les résultats de la procédure. En outre, la présidence peut, si elle le souhaite, nommer un représentant pour siéger à la commission de sélection;
- c) l'avis de vacance d'emploi est établi par la commission de sélection;
- d) la ou les épreuves sont préparées exclusivement par les membres de la commission de sélection, qui interrogent tous les candidats présélectionnés;
- e) la liste des candidats sélectionnés et classés par ordre de mérite, établie par la commission de sélection, est transmise au président du conseil d'administration;
- f) en ce qui concerne le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s), le conseil d'administration désigne à l'unanimité le(s) candidat(s) retenu(s), conformément à l'article 35, paragraphe 7, de la convention Europol et à l'article 20, paragraphe 1, du règlement financier d'Europol;
- g) en ce qui concerne les autres agents travaillant pour les services du contrôleur financier, le président du conseil d'administration désigne le candidat retenu.

▼ **M16**

CHAPITRE 3

MANDAT, CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET INCOMPATIBILITÉS*Article 6*

1. La durée du mandat initial du contrôleur financier est décidée à l'unanimité par le conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut du personnel. Le contrat peut être renouvelé par décision unanime du conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut.
2. La durée du mandat initial du ou des contrôleurs financiers subordonnés est décidée à l'unanimité par le conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut du personnel. Le contrat peut être renouvelé par décision unanime du conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut.
3. La durée du mandat initial des agents travaillant pour les services du contrôleur financier est déterminée par le président du conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut du personnel. Compte tenu de l'avis du contrôleur financier, les contrats peuvent être renouvelés par décision du président du conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut.

Article 7

1. Le poste de contrôleur financier est censé correspondre à celui de chef d'unité conformément à l'article 45 et à l'annexe 1 du statut du personnel.
2. Le ou les postes de contrôleur financier subordonné sont censés correspondre à celui d'administrateur principal conformément à l'article 45 et à l'annexe 1 du statut du personnel.

Article 8

1. Le grade initial et l'échelon auxquels le contrôleur financier et le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) sont engagés sont déterminés par décision unanime du conseil d'administration.
2. En ce qui concerne le contrôleur financier, tous les rapports périodiques et toutes les décisions visés au chapitre 3 du statut du personnel sont établis par le président du conseil d'administration, secondé à cet effet par ses prédécesseurs pour ce qui est des périodes de service antérieures.
3. En ce qui concerne le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s), tous les rapports périodiques et toutes les décisions visés au chapitre 3 du statut du personnel sont établis par le contrôleur financier et font l'objet d'une confirmation par le président du conseil d'administration.

Article 9

1. Le grade initial et l'échelon auxquels les agents travaillant pour les services du contrôleur financier sont engagés sont déterminés par le président du conseil d'administration.
2. En ce qui concerne les agents travaillant pour les services du contrôleur financier et compte tenu de l'avis de celui-ci, tous les rapports périodiques et toutes les décisions visés au chapitre 3 du statut du personnel sont établis par le contrôleur financier et confirmés par le président du conseil d'administration.

Article 10

Au terme de leur mandat, et pendant une période de dix-huit mois au moins, le contrôleur financier et le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) ne peuvent pas être recrutés afin de pourvoir un poste soumis à l'autorité du directeur d'Europol.

▼ **M16**

CHAPITRE 4

CESSATION DE FONCTIONS*Article 11*

L'engagement du contrôleur financier ou du ou des contrôleurs financiers subordonnés prend fin dans les conditions prévues au chapitre 10 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) toute décision visant à mettre fin à l'engagement du contrôleur financier ou du ou des contrôleurs financiers subordonnés est prise à l'unanimité par le conseil d'administration;
- b) une décision visant à mettre fin à l'engagement du contrôleur financier ou du ou des contrôleurs financiers subordonnés pour des motifs disciplinaires doit tenir compte des dispositions particulières en matière de procédure disciplinaire prévues au chapitre 5 de la présente annexe.

Article 12

L'engagement d'un agent travaillant pour les services du contrôleur financier prend fin dans les conditions prévues au chapitre 10 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) toute décision visant à mettre fin à l'engagement d'un agent travaillant pour les services du contrôleur financier est prise par le président du conseil d'administration, agissant sur avis motivé du contrôleur financier;
- b) une décision visant à mettre fin, pour des motifs disciplinaires, à l'engagement d'un agent travaillant pour les services du contrôleur financier doit tenir compte des dispositions particulières en matière de procédure disciplinaire prévues au chapitre 5 de la présente annexe.

CHAPITRE 5

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE*Article 13*

Toute procédure disciplinaire engagée à l'encontre du contrôleur financier ou du ou des contrôleurs financiers subordonnés se déroule conformément à l'article 49, paragraphe 5, du règlement financier et au chapitre 8 ainsi qu'à l'annexe 7 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) un conseil de discipline est institué par le conseil d'administration; il se compose du président du conseil d'administration, qui fait fonction de président du conseil de discipline, et de représentants de trois États membres désignés à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration. Les représentants ont un rang ou une ancienneté comparables ou supérieurs à ceux du contrôleur financier ou du ou des contrôleurs financiers subordonnés et ils ne sont pas simultanément membres du conseil d'administration;
- b) un changement de présidence n'a pas d'incidence sur la composition du conseil de discipline; si un poste devient vacant pour d'autres raisons, il est pourvu par tirage au sort;
- c) le conseil de discipline est assisté par un secrétaire, qui peut être, si la demande en est faite, le chef de l'unité Affaires juridiques;
- d) le conseil d'administration a le droit de prononcer par décision unanime la sanction d'avertissement par écrit ou la sanction de blâme sans consulter le conseil de discipline, sur proposition du président du conseil d'administration ou d'un de ses autres membres. Le contrôleur financier ou le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) en sont informés par écrit et sont préalablement entendus;
- e) les autres sanctions disciplinaires sont infligées par le conseil d'administration, sur décision unanime, après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à la présente annexe et à l'annexe 7 du statut du personnel. Cette procédure est engagée à l'initiative du président du conseil d'administration après avoir préalablement entendu le contrôleur financier ou le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s);

▼ **M16**

- f) le droit de suspension visé à l'article 90 du statut du personnel et le droit visé à l'article 91 dudit statut de se prononcer sur une demande tendant à ce qu'aucune mention de sanction disciplinaire ne subsiste dans le dossier personnel sont exercés par le président du conseil d'administration, qui en consulte les membres;
- g) le conseil d'administration soumet un rapport au conseil de discipline, indiquant clairement les faits reprochés et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis;
- h) lors de la première réunion du conseil de discipline, les membres chargent l'un d'entre eux de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire;
- i) l'avis motivé du conseil de discipline visé à l'article 15 de l'annexe 7 est transmis au contrôleur financier et au conseil d'administration, qui statue à l'unanimité dans un délai d'un mois à compter de la réception de l'avis, après avoir entendu le contrôleur financier ou le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s);
- j) la procédure disciplinaire peut être rouverte par le conseil d'administration, de sa propre initiative ou à la demande du contrôleur financier ou du ou des contrôleurs financiers subordonnés, en cas de faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents.

Article 14

Toute procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un agent travaillant pour les services du contrôleur financier se déroule conformément au chapitre 8 et à l'annexe 7 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) un conseil de discipline est institué par le conseil d'administration; il se compose de trois représentants d'États membres désignés à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration. Les représentants ont un rang ou une ancienneté supérieurs ou comparables à ceux de l'agent concerné et ils ne sont pas simultanément membres du conseil d'administration; ils s'accordent pour désigner l'un d'entre eux en qualité de président du conseil de discipline;
- b) un changement de présidence n'a pas d'incidence sur la composition du conseil de discipline; si un poste devient vacant pour d'autres raisons, il est pourvu par tirage au sort;
- c) le conseil de discipline est secondé par un secrétaire, qui peut être, si la demande en est faite, le chef de l'unité Affaires juridiques;
- d) le conseil d'administration a le droit de prononcer, par décision unanime, la sanction d'avertissement par écrit ou la sanction de blâme sans consulter le conseil de discipline, de sa propre initiative ou sur proposition d'un des membres du conseil d'administration. L'agent concerné en est informé par écrit et est préalablement entendu;
- e) les autres sanctions disciplinaires sont infligées par le président du conseil d'administration, après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à la présente annexe et à l'annexe 7 du statut du personnel. Cette procédure est engagée à l'initiative du président du conseil d'administration après avoir préalablement entendu l'agent concerné;
- f) le droit de suspension visé à l'article 90 du statut du personnel et le droit visé à l'article 91 dudit statut de se prononcer sur une demande tendant à ce qu'aucune mention de sanction disciplinaire ne subsiste dans le dossier personnel sont exercés par le président du conseil d'administration;
- g) le président du conseil d'administration soumet un rapport au conseil de discipline, indiquant clairement les faits reprochés et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis;
- h) lors de la première réunion du conseil de discipline, les membres chargent l'un d'entre eux de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire;
- i) l'avis motivé du conseil de discipline visé à l'article 15 de l'annexe 7 est transmis à l'agent travaillant pour les services du contrôleur financier et au président du conseil d'administration, qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de l'avis, après avoir entendu l'agent concerné;

▼M16

- j) la procédure disciplinaire peut être rouverte par le président du conseil d'administration, de sa propre initiative ou à la demande de l'agent concerné, en cas de faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents.

CHAPITRE 6

RESPONSABILITÉ*Article 15*

1. Le contrôleur financier et le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) s'assurent contre les risques qui découlent de leur responsabilité au sens de l'article 49, paragraphes 5 et 6, du règlement financier.
2. Europol assume les frais d'assurance afférents à ces risques.

CHAPITRE 7

VOIES DE RECOURS*Article 16*

1. Toute réclamation introduite par le contrôleur financier, un contrôleur financier subordonné ou un agent travaillant pour les services du contrôleur financier conformément à l'article 92, paragraphe 2, du statut du personnel est adressée à l'autorité ayant statué en dernier lieu, qui l'instruit.
2. Un recours formé par le contrôleur financier, un contrôleur financier subordonné ou un agent travaillant pour les services du contrôleur financier conformément à l'article 93 du statut du personnel n'est recevable que si l'autorité ayant statué en dernier lieu a été préalablement saisie d'une réclamation conformément au paragraphe 1 et si cette réclamation a fait l'objet d'une décision explicite ou implicite de rejet. Toutefois, l'intéressé peut, après avoir introduit une réclamation conformément au paragraphe 1, saisir immédiatement la Cour de justice des Communautés européennes d'un recours, selon les conditions prévues à l'article 93, paragraphe 4, du statut du personnel.

CHAPITRE 8

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LE CONTRÔLEUR FINANCIER ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES*Article 17*

Lorsque le contrôleur financier est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions pour une période supérieure à un mois, ou si le poste de contrôleur financier est vacant, ses fonctions sont exercées par un contrôleur financier subordonné. Le conseil d'administration indique à cet effet l'ordre de remplacement chaque fois qu'un contrôleur financier subordonné a été nommé.

Article 18

Lorsque des décisions concernant le contrôleur financier, le(s) contrôleur(s) financier(s) subordonné(s) ou un agent travaillant pour les services du contrôleur financier ou des dispositions contractuelles concernant une personne occupant un des postes précités ont été prises avant l'entrée en vigueur de la présente annexe, elles restent d'application.

▼ **M16***ANNEXE 11***Dispositions particulières concernant le secrétaire du conseil d'administration et les agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration**

CHAPITRE 1

FONCTIONS ET MISSION*Article premier*

1. Le conseil d'administration bénéficie de l'aide d'un secrétaire et d'autres agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration, afin de lui permettre de remplir sa mission.

2. Dans l'exercice de leurs fonctions, le secrétaire du conseil d'administration et les agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration sont responsables uniquement devant le conseil d'administration et ils répondent devant celui-ci de la manière dont ils s'acquittent de leur mission. Toutefois, s'ils y sont préalablement autorisés par le conseil d'administration, et sous son autorité, ils peuvent aussi remplir d'autres tâches dans l'intérêt d'Europol.

Article 2

1. Sauf dispositions contraires dans la présente annexe, dans les cas où le statut du personnel prévoit l'exercice, par le directeur d'Europol ou Europol, d'une autorité ou d'un contrôle sur des membres du personnel d'Europol, et lorsqu'il s'agit du secrétaire du conseil d'administration et des agents travaillant pour le secrétariat dudit conseil, les références au directeur d'Europol ou à Europol sont considérées comme faisant référence au président du conseil d'administration.

2. Toute décision prise conformément à la présente annexe par le conseil d'administration ou son président qui doit être mise en œuvre en droit est officialisée par le directeur, agissant en qualité de représentant légal d'Europol conformément à l'article 29, paragraphe 5, de la convention Europol.

CHAPITRE 2

CRITÈRES ET PROCÉDURES DE SÉLECTION*Article 3*

Les postes de secrétaire du conseil d'administration et des autres agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration ne sont pas réservés au personnel recruté au sein des services compétents visés à l'article 2, paragraphe 4, de la convention Europol.

Article 4

Le secrétaire du conseil d'administration est recruté conformément au chapitre 3 et à l'annexe 2 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) une commission de sélection est instituée par le président du conseil d'administration; elle est composée de représentants de trois États membres, dont la présidence, les autres membres étant désignés à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration. Ces trois membres désignent l'un d'entre eux en qualité de président de la commission de sélection;
- b) l'avis de vacance d'emploi est établi par le conseil d'administration;
- c) le chef de l'unité Ressources humaines agit en qualité de secrétaire de la commission de sélection et fournit un soutien administratif en fonction des besoins; il n'a pas de droit de vote dans la procédure de sélection et il n'exerce aucune autre influence sur les résultats de la procédure;
- d) la ou les épreuves, s'il y en a, sont préparées exclusivement par les membres de la commission de sélection, qui peuvent décider de renoncer aux épreuves

▼M16

écrites; tous les candidats présélectionnés sont interrogés par la commission de sélection;

- e) la liste des candidats sélectionnés et classés par ordre de mérite, établie par la commission de sélection, est transmise au président du conseil d'administration;
- f) le conseil d'administration désigne à la majorité des voix le candidat retenu.

Article 5

Les agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration sont recrutés conformément au chapitre 3 et à l'annexe 2 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) en ce qui concerne le poste d'administrateur principal, une commission de sélection est instituée par le président du conseil d'administration; elle est composée du secrétaire du conseil d'administration et de deux représentants d'États membres, dont la présidence, l'autre membre étant désigné à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration, l'un d'entre eux devant faire fonction de président de la commission de sélection, et du chef de l'unité Ressources humaines, qui agit en qualité de secrétaire de ladite commission. Le secrétaire de la commission de sélection n'a pas de droit de vote dans la procédure de sélection et il n'exerce aucune autre influence sur les résultats de la procédure;
- b) en ce qui concerne les postes en dessous d'administrateur principal, une commission de sélection est instituée par le président du conseil d'administration; elle est composée du secrétaire du conseil d'administration, qui agit en qualité de président de la commission de sélection, et du chef de l'unité Ressources humaines, qui agit en qualité de secrétaire de ladite commission. Le secrétaire de la commission de sélection n'a pas de droit de vote dans la procédure de sélection et il n'exerce aucune autre influence sur les résultats de la procédure. En outre, la présidence peut, si elle le souhaite, nommer un représentant pour siéger à la commission de sélection;
- c) l'avis de vacance d'emploi est établi par la commission de sélection;
- d) la ou les épreuves sont préparées exclusivement par les membres de la commission de sélection, qui interrogent tous les candidats présélectionnés;
- e) la liste des candidats sélectionnés et classés par ordre de mérite, établie par la commission de sélection, est transmise au président du conseil d'administration;
- f) le président du conseil d'administration désigne le candidat retenu.

CHAPITRE 3

MANDAT ET CONDITIONS D'ENGAGEMENT*Article 6*

1. La durée du mandat initial du secrétaire du conseil d'administration est déterminée par le conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut du personnel. Le contrat peut être renouvelé par le conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut du personnel.

2. La durée du contrat initial des agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration est déterminée par le président du conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut du personnel. Compte tenu de l'avis du secrétaire du conseil d'administration, les contrats peuvent être renouvelés par décision du président du conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 6 du statut.

Article 7

Le poste de secrétaire du conseil d'administration est censé correspondre à celui de chef d'unité conformément à l'article 45 et à l'annexe 1 du statut du personnel.

▼ **M16***Article 8*

1. Le grade initial et l'échelon auxquels le secrétaire du conseil d'administration est engagé sont déterminés par le conseil d'administration.
2. En ce qui concerne le secrétaire du conseil d'administration, tous les rapports périodiques visés au chapitre 3 du statut du personnel sont établis par le président du conseil d'administration; il est secondé à cet effet par le chef de l'unité Ressources humaines et il élabore aussi la décision du conseil d'administration relative à l'octroi d'échelons supplémentaires tous les deux ans de fonctions.

Article 9

1. Le grade initial et l'échelon auxquels les agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration sont engagés sont déterminés par le président du conseil d'administration sur proposition de la commission de sélection.
2. En ce qui concerne les agents travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration et compte tenu de l'avis du secrétaire dudit conseil, tous les rapports périodiques visés au chapitre 3 du statut du personnel sont établis par le président du conseil d'administration, qui statue aussi sur l'octroi d'échelons supplémentaires tous les deux ans de fonctions.

CHAPITRE 4

CESSATION DE FONCTIONS*Article 10*

L'engagement du secrétaire du conseil d'administration prend fin dans les conditions prévues au chapitre 10 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) toute décision visant à mettre fin à l'engagement du secrétaire du conseil d'administration est prise par le conseil d'administration;
- b) une décision visant à mettre fin à l'engagement du secrétaire du conseil d'administration pour des motifs disciplinaires doit tenir compte des dispositions particulières en matière de procédure disciplinaire prévues au chapitre 5 de la présente annexe.

Article 11

L'engagement d'un agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration prend fin dans les conditions prévues au chapitre 10 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) toute décision visant à mettre fin à l'engagement d'un agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration est prise par le président du conseil d'administration;
- b) une décision visant à mettre fin, pour des motifs disciplinaires, à l'engagement d'un agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration doit tenir compte des dispositions particulières en matière de procédure disciplinaire prévues au chapitre 5 de la présente annexe.

CHAPITRE 5

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE*Article 12*

Toute procédure disciplinaire engagée à l'encontre du secrétaire du conseil d'administration se déroule conformément au chapitre 8 et à l'annexe 7 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) un conseil de discipline est institué par le conseil d'administration; il se compose du président du conseil d'administration, qui fait fonction de président du conseil de discipline, et de représentants de trois États membres désignés à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration. Les représentants ont un rang ou une ancienneté supérieurs ou comparables à

▼ **M16**

- ceux du secrétaire du conseil d'administration; ils ne sont pas simultanément membres du conseil d'administration;
- b) un changement de présidence n'a pas d'incidence sur la composition du conseil de discipline; si un poste devient vacant pour d'autres raisons, il est pourvu par tirage au sort;
 - c) le conseil de discipline est secondé par un secrétaire, qui peut être, si la demande en est faite, le chef de l'unité Affaires juridiques;
 - d) le conseil d'administration a le droit de prononcer par une décision adoptée à la majorité des voix la sanction d'avertissement par écrit ou la sanction de blâme sans consulter le conseil de discipline, sur proposition du président du conseil d'administration ou d'un de ses autres membres. Le secrétaire du conseil d'administration en est informé par écrit et est préalablement entendu;
 - e) les autres sanctions disciplinaires sont infligées par le conseil d'administration, sur décision prise à la majorité des voix, après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à la présente annexe et à l'annexe 7 du statut du personnel. Cette procédure est engagée à l'initiative du président du conseil d'administration, le secrétaire du conseil d'administration ayant été préalablement entendu;
 - f) le droit de suspension visé à l'article 90 du statut du personnel et le droit visé à l'article 91 dudit statut de se prononcer sur une demande tendant à ce qu'aucune mention de sanction disciplinaire ne subsiste dans le dossier personnel sont exercés par le président du conseil d'administration, qui en consulte les membres;
 - g) le conseil d'administration soumet un rapport au conseil de discipline, indiquant clairement les faits reprochés et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis;
 - h) lors de la première réunion du conseil de discipline, les membres chargent l'un d'entre eux de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire;
 - i) l'avis motivé du conseil de discipline visé à l'article 15 de l'annexe 7 est transmis au secrétaire du conseil d'administration et au conseil d'administration, qui statue à la majorité des voix dans un délai d'un mois à compter de la réception de l'avis, après avoir entendu le secrétaire du conseil d'administration;
 - j) la procédure disciplinaire peut être rouverte par le conseil d'administration, de sa propre initiative ou à la demande du secrétaire du conseil d'administration, en cas de faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents.

Article 13

Toute procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration se déroule conformément au chapitre 8 et à l'annexe 7 du statut du personnel, sous réserve des dispositions particulières suivantes:

- a) un conseil de discipline est institué par le conseil d'administration; il se compose de trois représentants d'États membres désignés à cet effet par tirage au sort par le conseil d'administration. Les représentants ont un rang ou une ancienneté supérieurs ou comparables à ceux de l'agent concerné; ils ne sont pas simultanément membres du conseil d'administration; ils s'accordent pour désigner l'un d'entre eux en qualité de président du conseil de discipline;
- b) un changement de présidence n'a pas d'incidence sur la composition du conseil de discipline; si un poste devient vacant pour d'autres raisons, il est pourvu par tirage au sort;
- c) le conseil de discipline est secondé par un secrétaire, qui peut être, si la demande en est faite, le chef de l'unité Affaires juridiques;
- d) le président du conseil d'administration a le droit de prononcer la sanction d'avertissement par écrit ou la sanction de blâme sans consulter le conseil de discipline, de sa propre initiative ou sur proposition d'un des membres du conseil d'administration. L'agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration en est informé par écrit et est préalablement entendu;
- e) les autres sanctions disciplinaires sont infligées par le président du conseil d'administration, après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à la présente annexe et à l'annexe 7 du statut du personnel. Cette procédure est

▼M16

- engagée à l'initiative du président du conseil d'administration après avoir préalablement entendu l'agent concerné;
- f) le droit de suspension visé à l'article 90 du statut du personnel et le droit visé à l'article 91 dudit statut de se prononcer sur une demande tendant à ce qu'aucune mention de sanction disciplinaire ne subsiste dans le dossier personnel sont exercés par le président du conseil d'administration;
 - g) le président du conseil d'administration soumet un rapport au conseil de discipline, indiquant clairement les faits reprochés et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis;
 - h) lors de la première réunion du conseil de discipline, les membres chargent l'un d'entre eux de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire;
 - i) l'avis motivé du conseil de discipline visé à l'article 15 de l'annexe 7 est transmis à l'agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration et au président du conseil d'administration, qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de l'avis, après avoir entendu l'agent concerné;
 - j) la procédure disciplinaire peut être rouverte par le président du conseil d'administration, de sa propre initiative ou à la demande de l'agent concerné, en cas de faits nouveaux appuyés par des moyens de preuve pertinents.

CHAPITRE 6

VOIES DE RECOURS

Article 14

1. Toute réclamation introduite par le secrétaire du conseil d'administration ou un agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration conformément à l'article 92, paragraphe 2, du statut du personnel est adressée à l'autorité ayant statué en dernier lieu, qui l'instruit.
2. Un recours formé par le secrétaire du conseil d'administration ou un agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration conformément à l'article 93 du statut du personnel n'est recevable que si l'autorité ayant statué en dernier lieu a été préalablement saisie d'une réclamation conformément au paragraphe 1 et si cette réclamation a fait l'objet d'une décision explicite ou implicite de rejet. Toutefois, l'intéressé peut, après avoir introduit une réclamation conformément au paragraphe 1, saisir immédiatement la Cour de justice des Communautés européennes d'un recours, selon les conditions prévues à l'article 93, paragraphe 4, du statut du personnel.

CHAPITRE 7

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 15

Lorsque des décisions du conseil d'administration ou des dispositions contractuelles concernant une personne occupant le poste de secrétaire du conseil d'administration ou d'agent travaillant pour le secrétariat du conseil d'administration ont été prises avant l'entrée en vigueur de la présente annexe, elles restent d'application.