ORGANISATION
DU TRAITÉ
DE L'ATLANTIQUE
NORD

Règlement du Personnel Civil

Tableau des rectificatifs

Insérer les rectificatifs dans le Règlement et barrer le numéro correspondant

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80

Conception et réalisation: Studio graphique OTAN

Sommaire

Préambule

PREMIÈRE PARTIE **Article**

RÈGLES APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL

Chapitre I	- Recrutement et emploi	1 - 3
Chapitre II	- Nominations, affectations et contrats	4 - 6
Chapitre III	- Cessation définitive des fonctions	7 - 11
Chapitre IV	- Obligations et responsabilités	12 - 14
Chapitre V	- Travail	15 - 17
Chapitre VI	- Sécurité	18 - 21
Chapitre VII	- Traitements, indemnités, suppléments, avances et prêts	22 - 36
Chapitre VIII	- Frais de voyage et de déménagement	37 - 41
Chapitre IX	- Congés	42 - 46
Chapitre X	- Sécurité sociale et assurance	47 - 51
Chapitre XI	- Caisse de prévoyance	52 - 54
Chapitre XII	- Notation, évaluation des performances, grades, avancement, changement de poste ou de grade	55 - 58
Chapitre XIII	- Discipline	59 - 60
Chapitre XIV	- Recours hiérarchiques, réclamations et recours contentieux	61 - 62
Chapitre XV	- Régimes de pensions	63 - 67

DEUXIÈME PARTIE

RÈGLEMENT APPLICABLE AUX CONSULTANTS ET AU PERSONNEL TEMPORAIRE

Chapitre XVI	- Consultant(e)s	68 - 76
Chapitre XVII	- Personnel temporaire	77 - 87

TROISIÈME PARTIE

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Chapitre XVIII	- Associations et Comités du personnel	88 - 90

QUATRIÈME PARTIE

ANNEXES

1.A.	Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international (titre IV)
1.B.	Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux (articles 2 à 8)
II.	Procédure d'ajustement des rémunérations
III.	Autres indemnités/Suppléments
III.A	Réservé
III.B	Indemnités kilométriques pour voyage par voiture personnelle
III.C	Indemnité d'éducation : règlement relatif au remboursement des frais d'éducation
III.D	Indemnité pour enfant handicapé et remboursement des dépenses d'éducation ou de formation liées au handicap
III.E	Régime de l'indemnité de logement
III.F	Règlementation destinée à uniformiser les conditions d'emploi du personnel masculin et du personnel féminin
III.G	Allocation familiale de base
III.H	Supplément pour enfant à charge
III.I	Supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé
III.J	Supplément pour parent handicapé et à charge
III.K	Méthode d'ajustement des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue

IV. Règlement du Régime de pensions coordonné

V. Règlementation de l'indemnité de perte d'emploi

VI. Règlement du Régime de pensions à cotisations définies de l'OTAN

VII. Règlement de la Caisse de prévoyance

VIII. Principes de base de la gestion des performances et critères d'évaluation des performances

IX. Règlement relatif aux recours hiérarchiques, à la médiation, aux réclamations et aux recours contentieux

X. Instructions sur les dispositions applicables aux pouvoirs et procédures en matière disciplinaire

XI. Comité mixte de consultation

XII. Travail à temps partiel et partage des emplois

XIII. Fonds de couverture médicale des agents à la retraite

XIV. Participation du personnel civil de l'OTAN à des opérations et des missions approuvées par le Conseil

XV. Règlement relatif au maintien en fonction au-delà de l'âge limite

XVI. Commission consultative en matières administratives

CINQUIÈME PARTIE

INDEX

(sera publié ultérieurement)

Préambule

A. Champ d'application

(i) Le présent règlement* s'applique à l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord dans son ensemble et régit l'administration du personnel de chacun des organismes OTAN appartenant aux catégories suivantes :

personnel civil international

consultant(e)s

personnel (civil) temporaire.

(ii) Le présent règlement ne s'applique pas au personnel militaire (autre que le personnel militaire détaché dans des postes civils), aux experts nationaux mis à la disposition de l'OTAN par leur gouvernement à titre gracieux, ou à la main-d'œuvre civile locale (désignée sous les termes de personnel civil à statut local (LWR)). Les conditions d'emploi du personnel civil LWR sont stipulées dans les contrats d'emploi et sont conformes à la législation et à la réglementation en vigueur dans le pays de séjour en ce qui concerne les conditions de travail, les salaires, les rémunérations supplémentaires, etc.

(iii) Sauf exceptions prévues dans les accords passés entre le gouvernement membre intéressé et le Secrétaire général ou le Commandant suprême, selon le cas, doivent également se conformer au présent règlement les ressortissant(e)s d'un pays qui a choisi de se prévaloir des dispositions spéciales de l'article 19 de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international ou de l'article 7(2) du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux.

* Sauf dispositions spécifiques, les termes désignant des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

(iv) Nonobstant les dispositions du paragraphe E(x) ci-dessous, les droits contractuels des agents en fonction à la date de mise en vigueur du présent règlement sont maintenus.

B. Définitions

(v) Aux fins du présent règlement, les termes ci-dessous doivent être définis comme suit :

(a) **Par organismes OTAN,** il faut entendre tous les quartiers généraux, agences et autres organismes, civils et militaires, créés en vertu du Traité de l'Atlantique Nord et entièrement financés sur les budgets internationaux.

(b) **Par chef d'organisme OTAN,** il faut entendre le/la haut(e) responsable placé(e) à la tête de tout organisme OTAN régi par les dispositions soit de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international, signée à Ottawa le 20 septembre 1951, soit du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux créés en vertu du Traité de l'Atlantique Nord signé à Paris le 28 août 1952, et employant du personnel civil international.

(c) **Par personnel, agent ou membre du personnel civil international,** il faut entendre le personnel ou membre du personnel d'un organisme OTAN recruté parmi les ressortissant(e)s des pays membres de l'Alliance, nommé au sein de l'Organisation et affecté à un poste international figurant au tableau d'effectifs approuvé pour cet organisme.

(d) **Par consultant(e),** il faut entendre toute personne experte ou spécialiste reconnue, recrutée en principe parmi les ressortissant(e)s des pays membres de l'Alliance, pour remplir des fonctions consultatives ou techniques non prévues au tableau d'effectifs de l'organisme OTAN intéressé.

(e) **Par personnel temporaire,** il faut entendre le personnel recruté parmi les ressortissant(e)s des pays membres de l'Alliance pour répondre à des besoins temporaires de l'Organisation (par exemple pour remplacer des agents absents, pour accomplir des tâches qu'il n'est temporairement pas possible d'absorber avec les effectifs approuvés de l'organisme OTAN intéressé, ou pour permettre de gérer avec souplesse le tableau d'effectifs et de continuer d'accomplir les tâches nécessaires au cours de restructurations).

(f) **Par personnel détaché,** il faut entendre les agents recrutés, avec l'accord des autorités nationales concernées :

i. auprès d'une administration nationale, d'une institution publique ou des forces armées d'un État membre de l'OTAN, et qui conservent un lien officiel avec l'administration, l'institution ou les forces armées auprès desquelles ils/elles ont été recruté(e)s; ou

ii. qui sont mis à disposition pour occuper un poste civil international dans le cadre d'arrangements conclus avec le Conseil aux termes de l'article 19 de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international ou aux termes de l'article 7.2 du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux créés en vertu du Traité de l'Atlantique Nord. La mesure dans laquelle le Règlement du personnel civil s'applique au personnel détaché dans ce cadre peut être précisée dans des arrangements conclus entre l'Organisation et l'État membre concerné.

(g) **Par agent retraité de l'OTAN et par membre du personnel retraité de l'OTAN,** il faut entendre les anciens membres du personnel qui ont servi au sein d'un organisme OTAN dans une ou plusieurs des catégories décrites aux paragraphes (c), (d), (e) et (f).

(h) **Par conjoint(e), il faut entendre :**

i. la personne avec qui un agent s'est engagé dans une relation maritale, telle que définie, reconnue et réglementée par une autorité publique nationale ; ou

ii. la personne avec qui un agent s'est engagé dans un partenariat qui organise les conditions de la vie maritale et qui est enregistré auprès d'une autorité publique nationale. Cet agent est assimilé à un agent marié, et son/sa partenaire à un(e) conjoint(e), pour autant que les trois conditions ci-après soient remplies :

- aucun des partenaires n'est marié ni engagé dans un autre partenariat enregistré ;
- les partenaires n'ont aucun lien de parenté qui les empêche de se marier ;
- pour le couple en tant que tel, le mariage civil n'est pas autorisé par la loi dans l'État dont l'agent est ressortissant ou le pays de résidence du couple.

C. Autorités responsables

(vi) Il appartient aux chefs des organismes OTAN (tels qu'ils sont définis au paragraphe B(v)(a) ci-dessus) de veiller à ce que le présent règlement soit fidèlement appliqué au sein de leurs services respectifs. A cet effet, le terme «Secrétaire général» ou «Secrétaires généraux des Organisations coordonnées», utilisé dans un texte qui a été approuvé pour application dans toutes les Organisations coordonnées et qui est reproduit en annexe au règlement, désignera, sauf stipulation contraire, le chef de l'organisme OTAN auquel l'agent appartient ou a appartenu. Pour des situations spécifiques qui ne sont pas prévues par le présent règlement, les chefs d'organisme OTAN[(1)], avant de prendre une décision définitive, consultent la Commission consultative en matières administratives créée par le Secrétaire général[(2)].

[(1)] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

[(2)] Voir la décision du Conseil consignée dans le C-M(2009)0079.

(vii) À cet effet, ils/elles ont le pouvoir :

(a) de prendre les mesures nécessaires pour élaborer des règles et procédures plus détaillées compatibles avec les dispositions du présent règlement et ayant pour but d'assurer une administration et une utilisation effectives, efficaces et rationnelles du personnel civil employé dans les services qu'ils/elles dirigent;

(b) de désigner le/la ou les responsables appelé(e)s à exercer à l'égard du personnel civil les pouvoirs et responsabilités dont ils/elles ont été investi(e)s en vertu du présent règlement ou d'autres règlements.

D. Immunités et privilèges

(viii) Les personnels visés au paragraphe A(i) ci-dessus jouissent des privilèges et immunités résultant des dispositions des articles 17 à 23 de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international ou des articles 2 à 8 du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux (annexe I). Accordés aux agents dans l'intérêt de l'Organisation et non à leur avantage personnel, ces privilèges et immunités ne les dispensent pas de s'acquitter de leurs obligations en tant que particuliers ni d'observer les lois et les règlements de police.

(ix) Chaque fois que ces privilèges et immunités sont mis en cause, les intéressé(e)s doivent en rendre compte immédiatement, par la voie hiérarchique, au Secrétaire général ou au Commandant suprême allié qui décide s'il y a lieu ou non de lever lesdites immunités.

E. Approbation

(x) Le présent règlement a été approuvé par le Conseil de l'Atlantique Nord et s'applique à tous les organismes OTAN. Il annule et remplace tous les règlements antérieurs du personnel civil.

(xi) Tout organisme OTAN qui désire déroger aux dispositions du présent règlement doit au préalable solliciter l'agrément du Conseil.

(xii) Les propositions éventuelles de modifications au présent règlement ne pourront normalement être présentées à l'agrément du Conseil qu'une seule fois par an, suivant la procédure appliquée à l'approbation définitive du présent règlement.

F. Participation du personnel civil de l'OTAN à des opérations et des missions approuvées par le Conseil

(xiii) Les dispositions de l'annexe XIV fixent les règles applicables aux membres du personnel qui participent à des opérations ou missions approuvées par le Conseil.

RÈGLES APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL

Chapitre I
Recrutement et emploi

Article 1 Politique

1.1 Les membres du personnel de chaque organisme OTAN sont recrutés et nommés en fonction de leurs qualifications parmi les ressortissant(e)s des pays membres.

1.2 Il est tenu compte, en tout premier lieu, lors du recrutement des agents, de la nécessité de disposer d'un personnel très hautement qualifié quant à sa compétence, son rendement et son intégrité.

1.3 Dans les organismes OTAN dont l'effectif est composé en majorité de personnels civils, le choix des agents de la catégorie A s'effectue, à la discrétion du chef d'organisme OTAN intéressé et dans toute la mesure compatible avec les dispositions de l'article 1.2, de manière à assurer une représentation géographique équitable qui reflète la diversité des pays.

Article 2 Pouvoir de nomination

Les chefs d'organisme OTAN procèdent aux nominations nécessaires en vertu des pouvoirs qui leur ont été conférés par le Conseil de l'Atlantique Nord. En ce qui concerne les contrôleurs/contrôleuses des finances, les conditions de leur nomination sont énoncées dans le Règlement financier de l'OTAN.

Article 3 Conditions générales

Aucune personne ne peut être nommée à un poste dans un organisme OTAN, ni être maintenue dans un tel emploi :

(a) si elle ne possède la nationalité d'un pays membre de l'OTAN;

(b) si elle n'est, à la date de sa nomination, âgée de plus de 21 ans et de moins de 60 ans ; toutefois, et à titre exceptionnel :

(1) des candidat(e)s de moins de 21 ans peuvent être nommé(e)s à des postes de grade inférieur dans les catégories B et C;

(2) il est possible de nommer dans un poste de durée déterminée un(e) candidat(e) de plus de 60 ans à condition que le contrat le/la concernant ait une date d'expiration qui ne soit pas postérieure à celle à laquelle il/elle doit atteindre l'âge de 65 ans;

(c) si elle n'a pas encore accompli le service militaire auquel elle pourrait être astreinte par les lois de son pays;

(d) si elle ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction et si elle n'est reconnue, soit indemne, soit définitivement guérie de toute maladie susceptible de présenter un danger pour autrui [(1)];

(e) si elle n'a une connaissance suffisante de l'une au moins des deux langues officielles (anglais et français);

(f) si elle est proche parente d'un agent (toutefois le chef d'organisme OTAN peut déroger à cette règle, à condition qu'il n'y ait pas de lien de subordination directe entre les intéressé(e)s);

(g) si l'organisme OTAN n'a reçu du ou des Gouvernements de l'État ou des États dont le/la candidat(e) est ressortissant(e) un certificat de sécurité le/la concernant. Le retrait d'un tel certificat entraîne selon les cas le licenciement ou la révocation immédiats de l'intéressé(e) dans les conditions prévues aux articles 9 ou 59 du présent règlement.

[(1)] Les candidat(e)s sont astreint(e)s à se soumettre à la visite d'un médecin agréé par l'Organisation. Les agents sont ensuite tenus de subir chaque année, et chaque fois que l'Organisation le jugera nécessaire, un examen médical.

Chapitre II
Nominations, affectations et contrats

Article 4 Nominations

4.1 Toute nomination dans l'Organisation implique l'affectation à un poste d'un grade déterminé, au sein d'un groupe fonctionnel, selon ce qu'aura décidé l'Organisation, avec désignation du ou des lieux où doivent s'exercer les fonctions.

4.1.1 Dans l'intérêt du service, un chef d'organisme OTAN peut, après avoir consulté l'intéressé(e), transférer un agent vers un autre poste situé sur le même lieu géographique.

4.1.2 Lorsque l'agent est transféré vers un autre lieu, y compris vers un organisme OTAN situé dans un autre pays, ou à un poste de grade inférieur, le transfert se fait avec l'accord des chefs d'organisme OTAN concernés et de l'agent.

4.1.3 Au cas où l'agent est détaché par un pays pour occuper un poste donné, le transfert de l'agent vers un autre poste est subordonné à l'accord de l'administration d'origine.

4.2 Les agents sont en principe nommés à l'échelon le plus bas de leur grade. Toutefois, le chef d'organisme OTAN[1] peut tenir compte des qualifications et compétences exceptionnelles d'un(e) candidat(e) et nommer celui/celle-ci à un échelon supérieur si l'intéressé(e) peut justifier d'une formation et d'une compétence d'un niveau élevé ou d'une expérience spécifique en rapport direct avec les fonctions attachées au poste. Ces échelons supplémentaires accordés à la nomination ne doivent pas dépasser l'équivalent de 36 mois d'ancienneté pour les grades A.6 et A.7, et de 72 mois pour les autres grades.

4.3 Toutefois, les chefs d'organisme OTAN[1] tiennent compte, en principe, des fonctions précédentes de l'agent qui s'apparentent à celles auxquelles il/elle est nommé(e) et qui sont régies par le présent règlement ou par celui d'une

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

organisation coordonnée lorsqu'ils/elles déterminent l'échelon auquel est nommé(e) l'intéressé(e).

4.4 Nonobstant les dispositions de l'article 4.2 ci-dessus, les nominations de personnel scientifique et technique spécialisé effectuées aux termes de contrats de durée déterminée ne se font pas obligatoirement au premier échelon du grade. Toutefois, le personnel de la catégorie A, jusqu'au grade A.4 inclus, affecté à des postes de recherche dans des établissements scientifiques peut, si les circonstances le justifient, être recruté à un échelon plus élevé que le premier et prétendre également à des augmentations d'échelon.

4.5 Les offres de nomination sont faites par écrit et spécifient le type de contrat offert et les conditions générales d'emploi. Leur acceptation doit être notifiée par écrit, dans les délais que spécifie l'offre, faute de quoi l'offre de nomination devient nulle et non avenue.

4.6 La nomination d'un agent est réalisée par la signature d'un contrat qui indique sa date d'entrée en vigueur.

4.7 Le contrat indique, expressément ou sous forme de référence, toutes les conditions d'emploi et les émoluments de l'agent au moment de son entrée en fonction.

Article 5 Contrats[1]

5.1 **Contrats initiaux**

5.1.1 Les agents recevant une première ou une nouvelle nomination dans l'Organisation se voient offrir un contrat, appelé contrat initial, d'une durée d'un à 3 ans, sauf si l'article 5.2 ci-après est d'application.

5.1.2 Nonobstant les dispositions de l'article 5.5.2 ci-après, un contrat initial peut être renouvelé à titre exceptionnel pour autant que la durée totale du service accompli au titre de contrats initiaux ne dépasse pas 3 ans.

5.2 **Contrats de durée déterminée**

Des contrats de durée déterminée ne dépassant pas 5 ans sont offerts aux agents recevant une première ou une nouvelle nomination dans l'Organisation :

- s'ils/si elles sont détaché(e)s, auquel cas la durée d'un tel contrat ne peut être supérieure à la durée du détachement approuvé pour l'intéressé(e);
- s'ils/si elles sont nommé(e)s à des postes que le chef d'organisme OTAN a antérieurement estimé nécessaires pour une période limitée;
- s'ils/si elles sont nommé(e)s à des postes pour lesquels le chef d'organisme OTAN[2] a antérieurement considéré qu'une rotation est souhaitable pour des raisons techniques ou politiques; ou

[1] Les termes «contrat initial» et «contrat de changement d'affectation» utilisés dans le RPC font référence aux types de contrat offerts précédemment aux agents. Ils cesseront d'être utilisés à compter du 1er avril 2012.

[2] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

- s'ils/si elles sont nommé(e)s à des postes de recherche dans des établissements scientifiques.

5.3 **Contrats de changement d'affectation**

Des contrats d'un an peuvent être offerts à des agents changeant d'affectation ou de grade ou réaffectés à un autre organisme OTAN, en particulier s'ils/si elles sont appelé(e)s à remplir des fonctions sensiblement différentes de celles qui étaient attachées à leur poste précédent. Ces contrats, appelés contrats de changement d'affectation, peuvent exceptionnellement être prolongés, d'une année au maximum, nonobstant les dispositions de l'article 5.5.2.

Régime applicable aux agents recrutés par l'OTAN après le 1er avril 2012

5.1 Sans objet

5.2 **Contrats de durée déterminée**

5.2.1 Les agents recevant une première ou une nouvelle nomination dans l'Organisation se voient offrir un contrat de durée déterminée ne dépassant pas 5 ans.

5.2.2 Les agents détachés auprès de l'Organisation se voient offrir un contrat de durée déterminée ne dépassant pas 5 ans et ne dépassant pas la durée du détachement approuvé pour l'intéressé(e).

5.2.3 Les contrats de durée déterminée peuvent être renouvelés pour une période de 5 ans maximum et sous réserve que les conditions définies ci-après soient remplies :

(i) le renouvellement sert les intérêts de l'Organisation ;

(ii) des crédits sont disponibles pour le poste ;

(iii) la performance de l'agent concerné répond au niveau requis tel que défini par le chef d'organisme OTAN ;

(iv) pour les agents détachés, la durée du contrat ne dépasse pas la durée de leur détachement.

5.2.4 Conformément à l'article 11, les contrats de durée déterminée ne peuvent être prolongés que jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'agent concerné atteint l'âge de 65 ans ou jusqu'à la date à laquelle il/elle est autorisé(e) à rester en fonction aux termes de l'annexe XV.

5.3 Sans objet

Règles applicables à tous les agents

5.4 **Contrats de durée indéterminée**

5.4.1 Les contrats de durée indéterminée ne contiennent aucune date de résiliation mais ils comportent des clauses de résiliation par l'une ou l'autre partie. Ils ne constituent pas pour l'agent une garantie d'emploi permanent.

5.4.2 Les agents qui ont accompli, avec une performance répondant au niveau défini par le chef d'organisme OTAN, 10 années consécutives ou plus au service de l'Organisation en vertu de contrats de durée déterminée ou d'une combinaison de différents types de contrats

et à qui un nouveau contrat est offert reçoivent un contrat de durée indéterminée.

5.4.3 Nonobstant les dispositions de l'article 5.4.2 ci-dessus, il n'est pas offert de contrat de durée indéterminée aux agents occupant un poste de recherche dans un établissement scientifique. Un contrat de durée indéterminée ne peut être offert à un agent détaché qu'après l'accord de l'autorité nationale.

5.5 **Contrats ultérieurs**

5.5.1 L'agent est informé par écrit, au plus tard 6 mois avant la fin d'un contrat, de l'intention de lui offrir ou non un autre contrat.

5.5.2 Si ses performances ont été satisfaisantes au cours d'un ou de plusieurs contrats initiaux ou d'un contrat de changement d'affectation, le chef d'organisme OTAN peut lui offrir un contrat de durée indéterminée tel qu'il est défini à l'article 5.4.

5.5.3 Si ses performances ont été satisfaisantes au cours d'un contrat de durée déterminée, le chef d'organisme OTAN peut, dans l'intérêt du service, lui offrir :

- le renouvellement du contrat de durée déterminée aux conditions prévues à l'article 5.2; ou
- un contrat de durée indéterminée aux conditions prévues à l'article 5.4 s'il/si elle a accompli au moins 3 années de service continu dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de durée déterminée.

5.6 **Contrats limités**

Les agents qui sont employés au-delà de l'âge limite (dans les conditions énoncées à l'annexe XV) se voient offrir des contrats limités dont la durée totale ne dépasse pas 2 ans.

Article 6 Période probatoire

6.1 Les 6 premiers mois d'un contrat initial ou de durée déterminée dont font mention les articles 5.1.1 et 5.2 sont considérés comme une période probatoire, à moins que le contrat soit d'une durée inférieure ou égale à un an, auquel cas les 3 premiers mois constituent la période probatoire.

6.2 Un changement d'affectation peut comporter une période probatoire de 3 mois destinée à s'assurer que l'agent est apte à remplir ses nouvelles fonctions.

6.3 La période probatoire est suspendue pendant toute période de congé pour cause de maladie dépassant 5 jours ouvrables consécutifs.

6.4 À la date d'expiration de la période probatoire, ou avant cette date, l'agent est avisé par écrit :

(a) soit de la confirmation de son contrat;

(b) soit de la résiliation du contrat conformément aux dispositions qui y figurent (voir article 10.1);

(c) soit, dans des cas exceptionnels, de la nécessité d'accomplir une nouvelle période probatoire de 6 mois maximum.

Chapitre III
Cessation définitive de fonctions

Article 7 Généralités

7.1 La cessation définitive de fonctions d'un agent à l'Organisation peut intervenir pour l'une quelconque des raisons suivantes :

(i) arrivée à terme du contrat - voir article 5.5;

(ii) démission de l'agent - voir article 8;

(iii) résiliation du contrat par le chef d'organisme OTAN - voir article 9;

(iv) révocation - voir chapitre XIII;

(v) survenance de la limite d'âge - voir article 11;

(vi) décès - voir chapitre X;

(vii) pour le personnel détaché, fin du détachement sur décision de l'une des entités spécifiées à l'alinéa (v), (f)i de la section B du préambule du RPC.

Article 8 Démission

8.1 Tout agent souhaitant démissionner conformément aux dispositions de son contrat doit en informer par écrit le Service du personnel, par l'intermédiaire de son/sa supérieur(e) hiérarchique immédiat(e).

8.2 Au nom du chef d'organisme OTAN, le Service du personnel accuse réception de cette démission, qui devient alors irrévocable, à moins qu'il n'en soit décidé autrement d'un commun accord.

8.3 La démission ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire.

8.4 Aucun agent ne peut abandonner son poste avant la fin de la période de préavis spécifiée dans son contrat sans l'autorisation du chef d'organisme OTAN. Tout manquement à cette règle peut entraîner une mesure disciplinaire et notamment l'application de la mesure prévue par l'article 59.3(f) ci-après.

Article 9 Résiliation

9.1 Le chef d'organisme OTAN a le droit de résilier les contrats pour tout motif réel et valable, par exemple :

(i) si l'agent ne s'acquitte pas de ses fonctions avec une performance répondant au niveau déterminé par le chef d'organisme OTAN, d'après l'évaluation effectuée dans le cadre du système établi par le chef d'organisme OTAN conformément aux dispositions de l'article 55.1 ou 55.5 ;

(ii) si l'agent est frappé d'incapacité de service;

(iii) si le poste que l'agent occupe est supprimé;

(iv) si le pays dont l'agent possède la nationalité cesse d'appartenir à l'Organisation, lui retire son certificat d'habilitation de sécurité ou ne lui renouvelle pas ce certificat;

(v) par suite de mesures disciplinaires - voir le chapitre XIII et l'annexe X.

9.2 La résiliation d'un contrat est signifiée par écrit à l'intéressé(e).

Article 10 Délais de préavis et indemnités[1]

10.1 Au cours de la période probatoire, il peut être mis fin à une affectation, par l'une ou l'autre des parties contractantes:

(i) avec préavis de 30 jours civils dans le cas des contrats initiaux et des contrats de durée déterminée;

(ii) avec préavis de 90 jours civils, dans le cas d'un contrat de changement d'affectation.

10.2 Lorsqu'un contrat initial ou un contrat de changement d'affectation a été confirmé après la période probatoire, il peut être mis fin à ce contrat avant la survenance du terme de celui-ci, soit par l'agent, soit par le chef d'organisme OTAN, moyennant un préavis de 90 jours civils donné par écrit.

10.3 Les contrats de durée indéterminée et les contrats de durée déterminée offerts à des agents détachés aux termes de l'article 5.2 précisent le délai de préavis que l'intéressé(e) doit donner en cas de démission et que le chef d'organisme OTAN doit donner s'il/si elle compte mettre fin au contrat. En règle générale, ce préavis est de 180 jours civils, sauf pour le personnel détaché, auquel le chef d'organisme OTAN accorde un préavis de 90 jours civils.

10.4 Si un agent est en congé de maladie à la date de la notification de la résiliation de son contrat, le délai de préavis auquel il/elle a droit est prolongé de la durée de ce congé de maladie restant à courir après la notification, dans les limites de l'article 45 ci-dessous.

10.5 Le chef d'organisme OTAN peut remplacer tout ou partie du délai contractuel de préavis par le versement d'une indemnité égale aux émoluments, y compris, s'il y a lieu, la contribution de l'Organisation à la Caisse de prévoyance ou au

[1] Modification de la référence, afin qu'elle renvoie aux contrats de durée déterminée.

régime de pensions à cotisations définies pour la période correspondante. Les émoluments dont il y a lieu de tenir compte pour le calcul du montant de l'indemnité correspondent à ceux que l'agent perçoit à la date où il/elle quitte effectivement l'Organisation. Pour le personnel affilié au régime de pensions coordonné, la totalité de la période de préavis est prise en compte comme service ouvrant droit à pension sous réserve des conditions énoncées à l'annexe IV.

10.6 Nonobstant les dispositions des articles 10.1 à 10.5 ci-dessus, le chef d'organisme OTAN n'accorde pas de préavis lorsqu'il est mis fin au contrat pour cause d'incapacité de travail permanente et que l'agent a droit à une pension d'invalidité aux termes de l'article 47 ou de l'article A.65.

10.7 Tout agent dont le contrat de durée indéterminée est résilié et qui remplit les conditions établies par le Conseil a droit au versement d'une indemnité selon les stipulations de l'annexe V. Cette disposition s'applique également aux agents dont le contrat de changement d'affectation succédant à un contrat de durée indéterminée a été résilié ou n'a pas été suivi d'un autre contrat, le montant de l'indemnité étant calculé selon les critères fixés pour les titulaires d'un contrat de durée indéterminée.

10.8 Les contrats de durée déterminée, autres que ceux des agents détachés, ne contiennent pas de clauses de préavis à donner, ni par l'agent, ni par le chef d'organisme OTAN, après confirmation à l'issue de la période probatoire. Ces contrats peuvent toutefois être résiliés d'un commun accord.

10.9 Si le chef d'organisme OTAN, pour l'une des raisons énumérées à l'annexe V, rompt un contrat du type considéré à l'article 10.8, l'agent a droit, si les conditions établies par le Conseil sont remplies, au versement d'une indemnité selon les stipulations de l'annexe V.

10.10 Une mesure disciplinaire et notamment celle prévue par l'article 59.3(f) ci-après, peut être prise à l'encontre d'un agent qui rompt son contrat de durée déterminée si le chef d'organisme OTAN juge cette initiative préjudiciable à l'Organisation.

10.11 La totalité de la période couverte par l'indemnité visée à l'annexe V est considérée comme service ouvrant droit à pension, sous réserve des conditions énoncées à l'annexe IV.

Article 11 Limite d'âge

Les agents cessent leurs fonctions le dernier jour du mois au cours duquel ils/elles atteignent l'âge de 65 ans. Toutefois, le chef d'organisme OTAN peut autoriser un agent à rester en fonction au sein de l'Organisation dans les conditions énoncées à l'annexe XV.

Chapitre IV
Obligations et responsabilités

Article 12 Obligations, incompatibilités et droits de propriété

12.1 Obligations

12.1.1 Les agents des organismes OTAN remplissent des fonctions à caractère international dans l'intérêt commun des pays membres. Ils/Elles sont soumis(es) à l'autorité du chef d'organisme OTAN qui les emploie et qui leur assigne leurs fonctions : ils/elles sont responsables envers ce chef d'organisme de l'exécution de ces fonctions et du respect de tous les règlements en vigueur à l'OTAN.

12.1.2 Le chef d'un organisme OTAN peut, à chaque instant, pour raison de service, faire appel aux membres du personnel dont, par conséquent, tout le temps doit être mis à la disposition de l'Organisation.

12.1.3 Les agents sont tenus au secret professionnel. Ils/Elles doivent observer la discrétion la plus absolue sur toutes les questions de caractère officiel et lorsqu'ils/elles ont à communiquer des informations sur des questions ayant un rapport quelconque avec les objectifs et les activités de l'Organisation.

12.1.4 Les agents doivent, en toute occasion, traiter avec respect et courtoisie leurs collègues et les autres personnes avec lesquelles ils/elles se trouvent en rapport dans l'exercice de leurs fonctions.

(a) Ils/Elles ne doivent pratiquer à leur égard aucune forme de discrimination fondée sur le genre, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'âge ou les préférences sexuelles.

(b) Ils/Elles ne doivent pratiquer à leur égard aucune forme de harcèlement, de brimade ou d'abus.

12.1.5 Le chef d'organisme OTAN peut établir des règles locales en application du présent article.

12.2 **Incompatibilités**

12.2.1 Les agents ne peuvent :

(a) postuler ou occuper une fonction publique ayant un caractère politique sans avoir, au préalable, obtenu l'autorisation écrite du chef d'organisme OTAN;

(b) exercer une activité ou un mandat extérieurs qui, de l'avis du chef de l'organisme OTAN qui les emploie, seraient incompatibles avec l'accomplissement de leurs fonctions ou avec leur qualité de membres du personnel civil international.

12.2.2 Ils/Elles ne peuvent utiliser à leur profit personnel la position qu'ils/elles occupent au sein de l'Organisation ou les renseignements qu'ils/elles ont obtenus dans l'exercice de leurs fonctions.

12.2.3 Ils/Elles ne peuvent accepter de dons en espèces ou en nature ou un avantage quelconque d'origine extérieure à l'Organisation, de firmes commerciales ou de particuliers qui se trouvent ou cherchent à entrer en relations d'affaires avec l'Organisation ou à tirer profit de leurs contacts avec cette dernière.

12.2.4 Ils/Elles ne peuvent accepter de distinctions honorifiques, de décorations, de faveurs ou de récompenses pour service rendu à l'occasion de leur emploi à l'Organisation, ni accepter d'émoluments d'un gouvernement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation du Secrétaire général ou du Commandant suprême allié.

12.2.5 Ils/Elles ne peuvent pas, sauf lorsqu'ils/elles y sont autorisé(e)s dans l'exercice normal de leurs fonctions ou en vertu d'une autorisation préalable accordée par le chef d'organisme OTAN :

(a) communiquer à des tiers des renseignements classifiés dont ils/elles auraient eu connaissance au cours ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions (voir chapitre VI, Sécurité);

(b) faire ou communiquer des déclarations à la presse, à la radiodiffusion, à la télévision ou à d'autres organes d'information sur des questions ayant un rapport quelconque avec les objectifs et activités de l'Organisation;

(c) faire des conférences, écrire des articles ou des ouvrages sur ces mêmes questions.

12.2.6 Les agents dûment autorisés par le chef d'organisme OTAN à exercer les activités énumérées aux articles 12.2.5 (b) et 12.2.5 (c) ci-dessus doivent refuser tous honoraires ou gratifications. Ils/Elles peuvent toutefois accepter le remboursement des frais de voyage et de séjour qu'ils/elles auraient effectivement supportés.

12.3 **Droits de propriété**

Tous droits (y compris le droit de propriété, les droits d'auteur et les brevets) attachés à tout travail accompli par un agent dans l'exercice de ses fonctions sont dévolus à l'Organisation, sauf dispositions contraires prévues dans la charte approuvée d'un organisme OTAN particulier.

Article 13 Loyauté à l'égard de l'Organisation

13.1 Les agents signent la déclaration suivante au moment de leur recrutement :

«Je prends l'engagement solennel d'exercer en toute loyauté, discrétion et conscience les fonctions qui m'ont été confiées en qualité de membre du personnel de l'OTAN et de m'acquitter de ces fonctions en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation, de ne solliciter ni recevoir de directives concernant l'exercice de mes fonctions d'aucun gouvernement, ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation/au Quartier général.»

13.2 Les agents, en toute circonstance, conforment leur conduite à leur qualité de membre de l'Organisation. Ils/Elles s'abstiennent de tout acte ou de toute activité de nature à porter atteinte à la dignité de leurs fonctions ou au bon renom de l'Organisation.

Article 14 Assistance et indemnisation

14.1 L'Organisation procure assistance en cas de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens dont l'agent ou l'ancien agent, ou les membres de sa famille, sont l'objet en raison de cette qualité ou de ces fonctions actuelles ou antérieures dans l'Organisation; elle l'assiste notamment dans toute action contre l'auteur d'un tel acte.

14.2 Si, en raison de sa qualité ou de ses fonctions actuelles ou antérieures dans l'Organisation, l'agent ou l'ancien agent ou un membre de sa famille subit un dommage matériel, l'Organisation l'indemnise, sous réserve des dispositions de l'article 14.4, pour autant qu'il/elle ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ce dommage et qu'il/elle n'ait pu obtenir juste réparation, prenant aussi en considération tout autre paiement venant de l'Organisation ou d'une autre source.

14.3 L'Organisation assure ses agents ou anciens agents et les membres de leur famille de telle sorte qu'ils/elles reçoivent une juste indemnisation en cas de préjudice corporel subi en raison de leur qualité ou de leurs fonctions actuelles ou antérieures dans l'Organisation, pour autant qu'ils/elles ne se trouvent pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ce préjudice.

14.4 Les autorités compétentes pour l'application des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article sont:

- le Secrétaire général de l'OTAN en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN régis par la Convention d'Ottawa;
- les Grands commandants de l'OTAN en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN régis par le Protocole de Paris.

A cet effet, le Secrétaire général et les Grands commandants de l'OTAN disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier s'il existe un lien de cause à effet entre la qualité d'agent ou d'ancien agent et le préjudice subi, si l'intéressé(e) se trouve intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine du dommage, s'il/si elle a pu obtenir juste réparation, quelle forme l'assistance doit prendre et, dans le cas d'un dommage matériel, quelle indemnisation doit, le cas échéant, lui être accordée.

14.5 Dans la mesure où l'Organisation l'indemnise, le/la bénéficiaire doit préalablement à tout règlement subroger celle-ci ou la compagnie d'assurance, selon le cas, dans ses droits envers les tiers à concurrence du montant de l'indemnisation.

Chapitre V
Travail

Article 15 Horaire de travail

15.1 Les horaires de travail sont fixés par le chef d'organisme OTAN.

15.2 Le chef d'organisme OTAN peut, dans l'intérêt du service, instituer un système d'équipes comportant ou non l'obligation de travailler de nuit et/ou les samedis, dimanches et jours fériés.

15.3 Les chefs d'organisme OTAN instituent un système de relevés quotidiens des présences et des absences.

15.4 Pour la détermination du nombre d'heures de travail fournies au cours d'une semaine, les prestations du dimanche sont comptées avec celles de la semaine suivante.

15.5 Le chef d'organisme OTAN peut autoriser un agent à travailler à temps partiel ou recruter un agent sous ce régime.

15.6 Les circonstances dans lesquelles un agent peut être employé à temps partiel et les conditions particulières applicables à cet emploi sont énoncées à l'annexe XII.

15.7 **Fêtes légales**

15.7.1 Les chefs d'organisme OTAN fixent les fêtes légales du pays de séjour qui sont chômées par le personnel. Si, en raison des nécessités du service, des agents sont appelés à travailler un jour quelconque correspondant à l'une des fêtes légales reconnues comme chômées par le chef d'organisme OTAN, ces agents reçoivent en compensation un jour de repos à une date fixée par celui/celle-ci.

15.7.2 Lorsqu'une fête légale reconnue chômée par le chef d'organisme OTAN tombe un samedi ou un dimanche, celui/celle-ci peut décider qu'un autre jour choisi selon les convenances du service sera chômé, sauf si le nombre de fêtes légales reconnues par lui/elle comme chômées excède 10 jours dans l'année.

15.7.3 Les agents peuvent observer d'autres fêtes religieuses ou nationales mais les jours de congé pris pour ces fêtes viennent en déduction de leur congé annuel.

Article 16 Hygiène et sécurité au travail

16.1 Le chef d'organisme OTAN veille à ce qu'existent des conditions d'hygiène et de sécurité adéquates, fondées sur les normes du pays hôte. À cette fin, et lorsque c'est possible dans la pratique, il/elle établit un Comité d'hygiène et de sécurité, où siègent des représentant(e)s de l'Association du personnel. Les agents sont tenus de respecter les règles d'hygiène et de sécurité au travail en vigueur dans leur organisme OTAN.

16.2 Lorsqu'il n'est pas possible, dans la pratique, de remédier à des conditions de travail inférieures aux normes, le chef d'organisme OTAN peut autoriser un dédommagement sous forme de réduction du temps de travail. Toute décision de ce type ayant des incidences financières sera soumise à l'approbation du comité financier approprié.

Article 16 bis Formation

Le chef d'organisme OTAN établit un programme de formation à l'intention des agents, sur la base d'une évaluation continue des compétences nécessaires à l'accomplissement efficace de leurs fonctions actuelles et futures.

Article 17 Horaires spéciaux de travail

17.1 **Travail de nuit**

17.1.1 Par travail de nuit, il faut entendre le travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

17.1.2 Par heures supplémentaires de nuit, il faut entendre les heures prestées conformément aux dispositions combinées des articles 17.1.1 et 17.2.1.

17.2 **Heures supplémentaires**

17.2.1 Par heures supplémentaires, il faut entendre les heures de travail effectuées au delà de la durée hebdomadaire de travail fixée en application de l'article 15.1. Ces heures sont calculées sur une base hebdomadaire, sauf pour le personnel travaillant par équipes, auquel s'applique l'article 17.4.6.

17.2.2 Le nombre d'heures supplémentaires doit être réduit dans toute la mesure possible et, à cet effet, la prestation d'heures supplémentaires doit faire l'objet d'une autorisation préalable d'un(e) ou de plusieurs des responsables désigné(e)s par le chef d'organisme OTAN. En principe, un agent ne saurait être contraint d'effectuer plus de 15 heures supplémentaires par semaine, ni plus de 30 heures par mois.

17.3 **Conditions d'application**

17.3.1 Le travail de nuit effectué par le personnel des catégories B et C est rémunéré au taux de 150 % du traitement horaire de base tel qu'il est défini à l'article 23. La compensation pour travail de nuit ne peut être cumulée avec la compensation pour heures supplémentaires de nuit.

17.3.2 Le personnel des catégories A et L ne peut bénéficier ni d'une rémunération ni, d'une manière générale, d'un repos compensateur pour heures supplémentaires ou travail de nuit.

17.3.3 Toutefois, si pour des raisons de service, des agents des catégories A et L sont appelés à dépasser de façon sensible et répétée la durée normale de travail hebdomadaire, ou à travailler en dehors de l'horaire normal à des heures incommodes, les chefs d'organisme OTAN peuvent, par une décision discrétionnaire, accorder à ces agents un repos compensateur.

17.3.4 Compensation

(a) Les heures supplémentaires effectuées par le personnel des catégories B et C donnent droit, en premier lieu, à un repos compensateur d'une durée égale aux heures prestées, majorée aux taux suivants :

(i) 33 % pour les heures supplémentaires effectuées entre 7 et 22 heures; ou

(ii) 50 % pour les heures supplémentaires effectuées entre 7 et 22 heures les samedis, dimanches et fêtes légales reconnues chômées; et

(iii) 100 % pour les heures supplémentaires de nuit effectuées entre 22 heures et 7 heures.

(b) Ce repos compensateur doit être pris avant la fin du troisième mois suivant celui où les heures supplémentaires ont été effectuées. Toutefois, si en raison des nécessités du service, tout ou partie de ce repos compensateur ne peut être accordé dans ce délai, le/la responsable désigné(e) par le chef d'organisme OTAN peut autoriser la rémunération du repos compensateur qui n'a pas pu être pris. Ce paiement compensatoire est calculé au taux horaire du traitement de base tel qu'il est défini à l'article 23 et auquel l'agent avait droit à l'époque où les heures supplémentaires ont été effectuées.

17.3.5 Lorsque des circonstances spéciales s'appliquent à un organisme OTAN en particulier, le comité financier approprié peut autoriser que la compensation pour heures supplémentaires et travail de nuit effectués régulièrement soit incluse dans les émoluments, auquel cas les dispositions des articles 17.3.1 et 17.3.4 ne sont pas applicables.

17.4 **Travail par équipes**

17.4.1 Par travail par équipes, il faut entendre le travail effectué au sein d'une ou de plusieurs équipes assurant un roulement continu et régulier dans le cadre d'un système institué en vertu de l'article 15.2.

17.4.2 Les dispositions des articles 17.3.1 et 17.3.4 ne s'appliquent pas au personnel qui travaille par équipes. Cependant, les agents des catégories B et C qui travaillent par équipes ont droit à une allocation

équivalant à un échelon annuel dans leurs grades respectifs. Cette allocation continue d'être versée durant les périodes de congé et durant les périodes de congé pour maladie ne dépassant pas 30 jours consécutifs.

17.4.3 En outre, le personnel des catégories B et C qui travaille par équipes a droit à une rémunération supplémentaire égale à :

(i) 25 % du traitement horaire de base tel qu'il est défini à l'article 23, pour le travail par équipes effectué entre 7 heures et 22 heures les samedis, dimanches et fêtes légales reconnues chômées;

(ii) 33 % du traitement horaire de base tel qu'il est défini à l'article 23, pour le travail par équipes effectué entre 22 heures et 7 heures.

17.4.4 Pour le calcul de la rémunération supplémentaire, une interruption de 30 minutes maximum dans un tour de service de 8 heures est considérée comme temps de travail.

17.4.5 Lorsque des circonstances spéciales s'appliquent à un organisme OTAN en particulier, le comité financier approprié peut autoriser le paiement de la compensation pour travail par équipes prévu aux articles 17.4.2 et 17.4.3 à des agents des catégories A et L.

17.4.6 Si le nombre moyen d'heures prestées en une semaine sur un cycle de roulement complet dépasse la durée hebdomadaire du travail fixée en vertu de l'article 15.1, le personnel des catégories B et C travaillant par équipes a droit, en premier lieu, à un repos compensateur d'une durée égale aux heures supplémentaires, majorée de 33 %.

Ce repos compensateur doit être pris avant la fin du troisième mois suivant celui où les heures supplémentaires ont été effectuées.

Toutefois, si en raison des nécessités du service, tout ou partie de ce repos compensateur ne peut être accordé dans ce délai, le/la responsable désigné(e) par le chef d'organisme OTAN peut autoriser la rémunération du repos compensateur qui n'a pas pu être pris.

Ce paiement compensatoire est calculé au taux horaire du traitement de base tel qu'il est défini à l'article 23 et auquel l'agent avait droit à l'époque du dépassement de la durée hebdomadaire du travail.

Chapitre VI
Sécurité

Article 18 Entrée en fonction

18.1 Dès son entrée en fonction, l'agent prend connaissance du Règlement de sécurité de l'organisme OTAN intéressé.

18.2 L'agent signe une déclaration dans laquelle :

(a) il/elle prend la responsabilité de la sauvegarde des renseignements classifiés dont il/elle serait susceptible d'avoir connaissance au cours ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions;

(b) il/elle s'engage à se conformer au Règlement de sécurité;

(c) il/elle s'engage à restituer au moment de la cessation de ses fonctions tous les documents classifiés en sa possession.

Article 19 Cessation de fonctions

19.1 Lors de la cessation de ses fonctions, l'attention de l'agent est appelée sur la déclaration qu'il/elle a signée lors de son entrée dans l'organisme OTAN; il lui est rappelé qu'il/elle continue, même après la cessation de ses fonctions, à être soumis(e) aux prescriptions du Règlement de sécurité.

19.2 Il/Elle signe ensuite une déclaration aux termes de laquelle :

(a) il/elle affirme avoir restitué les documents classifiés qui étaient en sa possession;

(b) il/elle s'engage à ne pas divulguer les renseignements classifiés dont il/elle aurait eu connaissance.

Article 20 Obligations de notification et de compte rendu en cas d'infraction ou de compromission de sécurité [1]

20.1 En cas d'infraction de sécurité ou de compromission d'informations classifiées ou de systèmes d'information, dont les effets pourraient être préjudiciables pour l'Organisation, l'agent, tel que défini aux alinéas (b), (c), (d), (e), (f) et (g) du point B du préambule, en avise immédiatement l'officier/officière de sécurité ou tout(e) autre responsable désigné(e) de l'organisme OTAN approprié.

20.2 Si un agent, tel que défini aux alinéas (b), (c), (d), (e), (f) et (g) du point B du préambule, est contacté par une partie extérieure à l'OTAN, et est invité à fournir des informations OTAN classifiées, ou d'autres informations ne relevant pas du domaine public, il en avise immédiatement l'officier/officière de sécurité ou tout(e) autre responsable désigné(e) de l'organisme OTAN approprié.

Article 21 Obligations particulières antérieures au mariage

21.1 Tout agent ayant l'intention de se marier doit, conformément à une procédure qui est fixée par le chef de chaque organisme OTAN, en informer, 3 mois au moins avant la date de célébration, le/la chef du Personnel ou tout(e) autre responsable désigné(e) à cet effet.

21.2 Le/la futur(e) conjoint(e) est tenu(e) de remplir les mêmes notices individuelles que les candidat(e)s à un emploi.

[1] C-M(2002)49

Chapitre VII
Traitements, indemnités, suppléments, avances et prêts

Article 22 Émoluments

22.1 Les émoluments versés aux agents comprennent :

(a) le salaire de base;

(b) les indemnités/suppléments.

22.2 Les barèmes des salaires et indemnités/suppléments de tous les agents, y compris les agents hors catégorie, sont fixés par le Conseil. De tels barèmes sont établis pour chacun des pays membres dans lesquels l'OTAN fonctionne et sont exprimés dans la devise du pays intéressé.

22.3 Les salaires et indemnités/suppléments sont payés à terme échu, et en principe l'antépénultième jour ouvrable de chaque mois. Pour simplifier les calculs, le mois est considéré comme la douzième partie de l'année et le jour comme la trentième partie du mois.

22.4 Ces émoluments sont versés conformément aux barèmes et aux montants fixés pour le pays hôte et dans la monnaie de ce pays.

22.5 Tout agent affecté, pour une période de plus de 6 mois, à un poste créé dans un autre pays, est rémunéré selon le barème en vigueur pour ce pays.

22.6 En cas de décès d'un agent ayant droit à l'allocation de foyer, les émoluments de cet agent sont versés jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel s'est produit le décès.

Article 23 Salaire de base

Le salaire de base est le salaire qui s'applique au grade et à l'échelon auquel se trouve l'agent. Il comprend les augmentations d'échelon, à l'exclusion de toutes indemnités/tous suppléments.

Article 24 Indemnités/Suppléments

24.1 Les agents qui remplissent les conditions énoncées dans les articles ci-après reçoivent les indemnités/suppléments correspondants. Ces indemnités/suppléments sont les suivants :

(a) indemnité d'installation
(b) indemnité de vie chère
(c) indemnité d'expatriation
(d) indemnités/suppléments liés à la situation familiale
(e) indemnité d'éducation
(f) indemnité de suppléance
(g) indemnité de logement.

24.2 Le Conseil peut également approuver l'institution d'indemnités spéciales, d'une application limitée dans le temps et dans le lieu. Les conditions d'attribution et de versement de ces indemnités seront portées à la connaissance des agents bénéficiaires par les chefs d'organisme OTAN intéressés.

24.3 Au moment de leur recrutement, les agents fournissent tous les renseignements nécessaires permettant d'apprécier leur droit aux indemnités/suppléments. Ils/Elles doivent porter immédiatement à la connaissance du chef d'organisme OTAN les changements susceptibles de modifier leur droit aux indemnités/suppléments.

24.4 La date d'octroi ou de suppression d'une indemnité/d'un supplément est celle à laquelle l'intéressé(e) a, ou cesse d'avoir, vocation au bénéfice de cette indemnité/ce supplément. Néanmoins, un agent qui perd son droit à une allocation de foyer ou à une indemnité/un supplément pour personne à charge au cours d'un mois civil continue de percevoir ladite indemnité/ledit supplément jusqu'à la fin de ce mois.

24.5.1 L'agent ne perd son droit au bénéfice de l'indemnité pour enfant à charge, aux termes de l'article 29.2.2, qu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge limite fixé à l'article 29.2.2 ou, nonobstant les dispositions de l'article 24.4, si l'enfant n'a pas encore atteint cet âge limite, qu'un mois après la fin du dernier trimestre scolaire au cours duquel l'enfant a fréquenté un établissement d'enseignement.

24.5.2 L'agent ne perd son droit au bénéfice du supplément pour enfant à charge, aux termes de l'article 29.7.2, qu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge limite fixé à l'article 29.7.2 ou, nonobstant les dispositions de l'article 24.4, si l'enfant n'a pas encore atteint cet âge limite, qu'un mois après la fin du dernier trimestre scolaire au cours duquel l'enfant a fréquenté un établissement d'enseignement.

24.6 Les demandes d'indemnités/de suppléments soumises plus de 3 mois après le fait auquel la demande se réfère ne pourront être accueillies sur une base rétroactive, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

24.7 Du montant de l'allocation de foyer, de l'indemnité pour enfant à charge, du supplément pour enfant à charge, du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé, du supplément pour parent handicapé et à charge, de l'indemnité de logement, de l'indemnité d'éducation ou de l'indemnité d'expatriation est déduit le montant de l'indemnité/du supplément des prestations de même nature à laquelle/auquel le ménage/la cellule familiale[1]

[1] Pour l'application de cette disposition, une cellule familiale est réputée établie lorsque l'agent et son/sa conjointe ont la meme résidence.

ou l'agent célibataire pourrait avoir droit. Pour l'application du présent article, il est entendu que l'article 29.1 s'applique aux agents entrés en fonction à l'OTAN avant le 1er janvier 2017 et que l'article 29.6 s'applique aux agents entrés en fonction à l'OTAN à partir du 1er janvier 2017.

Article 25 Déductions

25.1 Les agents sont redevables d'une cotisation, soit au régime de pensions coordonné, conformément à l'article A.67.2, soit à la Caisse de prévoyance, conformément à l'article 52.2, soit au régime de pensions à cotisations définies, conformément à l'article B.65, selon le cas.

25.2 En outre, l'Organisation et l'agent contribuent au système de sécurité sociale et d'assurance défini au chapitre X.

Article 26 Indemnité d'installation

26.1 **Conditions d'octroi**

26.1.1 Une indemnité d'installation est accordée à tout agent qui, à la date de son engagement par l'OTAN pour une durée minimale d'un an ou de son transfert à un autre lieu d'affectation pour une durée minimale d'un an, a sa résidence effective et habituelle à plus de 100 kilomètres du lieu d'affectation et qui peut prouver et confirmer, en présentant les attestations voulues, qu'il/elle a effectivement changé de résidence du fait de sa nomination.

26.1.2 Bénéficie également d'une indemnité d'installation tout agent recruté pour moins d'un an, qui remplit par ailleurs les conditions énoncées à l'article 26.1.1 et dont l'engagement ou les engagements successifs sont prolongés au delà d'un an.

26.2 **Montant de base de l'indemnité**

26.2.1 Agents n'ayant pas droit à l'indemnité d'expatriation

26.2.1.1 Pour les agents n'ayant pas droit à l'indemnité d'expatriation, le montant de base correspond à un mois de salaire de base, plafonné à 2 121 euros (montant fondé sur le barème en vigueur à Bruxelles) et ajusté compte tenu du taux de parité de pouvoir d'achat[1] applicable au pays du lieu d'affectation afin que le montant de l'indemnité soit équivalent quel que soit ce pays (voir tableau à l'appendice 1 du chapitre VII).

26.2.2 Agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation[2]

26.2.2.1 Pour les agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation, le montant de base correspond à un mois de salaire de base, plafonné à 5 834 euros (montant fondé sur le barème en vigueur à Bruxelles) et ajusté compte tenu du taux de parité de pouvoir d'achat[1] applicable au pays du lieu d'affectation afin que le montant de l'indemnité soit équivalent quel que soit ce pays (voir tableau à l'appendice 1 du chapitre VII).

[1] Les taux de parité sont calculés selon les dispositions de l'appendice 2 du 211e rapport du CCR, qui concerne la méthode d'ajustement des rémunérations (CCR/R(2011)3).

[2] L'agent qui perçoit l'indemnité d'expatriation dans son nouveau lieu d'affectation est considéré comme ayant droit au sens de cette disposition.

26.3 **Supplément pour changement de zone géographique**

26.3.1 Un supplément égal à 75 % du montant de base est accordé à l'agent ayant droit à l'indemnité d'expatriation qui change de zone géographique pour établir sa résidence effective et habituelle à proximité du lieu d'affectation.

26.3.2 Les zones géographiques sont définies comme suit : EMO (Europe et Moyen-Orient), Afrique, Amériques (Amérique du Nord, Amérique centrale et Amérique du Sud), Asie et Pacifique (Extrême-Orient et pays du Pacifique).

26.4 **Supplément pour personne à charge**

26.4.1 Le/La conjoint(e) de l'agent, au sens du Règlement du personnel civil, ou, en l'absence de conjoint(e), la première personne à charge, au sens du Règlement du personnel civil, ouvre droit à un supplément égal à 20 % du montant de base. Toute autre personne à charge ouvre droit à un supplément de 10 %. Le supplément pour personne à charge ne peut excéder 100 % du montant de base.

26.5 **Supplément pour mobilité**

26.5.1 Un supplément égal à 75 % du montant de base est accordé à l'agent qui change sa résidence effective et habituelle du fait d'un transfert à un autre lieu d'affectation situé à plus de 100 kilomètres pour une durée minimale d'un an.

26.5.2 Le supplément pour changement de zone géographique visé à l'article 26.3 et le supplément pour mobilité visé à l'article 26.5 ne peuvent être accordés au titre de la même installation.

26.6 **Paiement de l'indemnité**

26.6.1 L'indemnité est due à la date de l'entrée en fonction de l'agent pouvant y prétendre ou de son transfert à un autre lieu d'affectation.

26.6.2 Le supplément pour personne à charge visé à l'article 26.4 est calculé et payé sur présentation d'un document attestant que chacune des personnes concernées a changé sa résidence effective et habituelle pour s'établir avec l'agent sur le lieu d'affectation.

26.6.3 L'agent qui démissionne dans l'année suivant sa nomination ou son transfert à un autre lieu d'affectation est tenu de rembourser l'indemnité d'installation au prorata du temps restant à courir jusqu'à l'échéance des douze mois.

26.6.4 Si l'Organisation met fin à l'emploi de l'agent dans l'année qui suit sa nomination ou son transfert, l'agent n'est pas tenu au remboursement de l'indemnité. Toutefois, si la décision de licenciement est prise suite à une procédure disciplinaire, l'agent doit rembourser l'intégralité du montant de l'indemnité.

26.6.5 L'indemnité ne doit pas être remboursée à l'Organisation lorsque l'agent est réengagé de manière successive par l'OTAN à l'issue de son précédent engagement.

26.7 **Ajustement des plafonds**

26.7.1 Les plafonds du montant de base de l'indemnité sont revus trois ans après l'entrée en vigueur de la présente réglementation, puis tous les trois ans, compte tenu de l'évolution des indemnités analogues octroyées dans les fonctions publiques des huit pays de référence, qui sont précisés à l'appendice 2 du chapitre VII.

26.7.2 Si le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) ne peut pas calculer la tendance moyenne selon les statistiques de référence convenues en raison des modifications substantielles apportées à l'indemnité prise en compte dans un pays, la méthode est réexaminée à la demande de l'un des trois collèges[1].

26.8 **Ajustement exceptionnel**

26.8.1 Les dispositions de l'article 7 du règlement relatif à la procédure d'ajustement des rémunérations établi en application du 211e rapport du CCR et toute version ultérieure desdites dispositions s'appliquent mutatis mutandis s'agissant de l'ajustement exceptionnel des plafonds de l'indemnité d'installation pour les pays où le taux d'inflation est élevé.

26.9 **Exceptions**

26.9.1 Le chef d'organisme OTAN[2] peut, à titre exceptionnel, autoriser une dérogation à ces dispositions lorsque leur application risque de créer, dans des cas individuels, une situation difficile.

Article 27 Indemnités de vie chère

Des indemnités de vie chère sont accordées éventuellement selon une procédure fixée par le Conseil (annexe II).

Article 28 Indemnité d'expatriation

28.1 Régime applicable au personnel recruté par l'OTAN avant le 1er janvier 1996 (voir annexe III.F)

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

(a) n'ont pas la nationalité du pays de séjour, et

(b) ne résidaient pas sur le territoire de ce pays depuis 3 ans au moins de façon ininterrompue.

28.1.2 Ont également droit à cette indemnité les agents des mêmes catégories qui, ayant la nationalité du pays de séjour, résidaient lors de leur engagement sur le territoire d'un autre pays depuis 10 ans au moins de façon ininterrompue.

[1] Comité de coordination sur les rémunérations (CCR), Comité des représentants des secrétaires/ directeurs généraux (CRSG) et Comité des représentants du personnel (CRP).

[2] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

28.1.3 Pour l'application des articles 28.1.1 et 28.1.2 ci-dessus, le temps passé au service de l'administration du pays dont l'intéressé(e) a la nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entre pas en ligne de compte.

28.1.4 Dans le cas où un agent ayant droit à l'indemnité d'expatriation reçoit une affectation nouvelle dans un pays dont il/elle a la nationalité, il/elle cesse d'avoir droit à l'indemnité d'expatriation.

28.2 Régime applicable au personnel recruté par l'OTAN à compter du 1er janvier 1996

28.2.1 L'indemnité d'expatriation est versée aux agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement par l'Organisation, n'ont pas la nationalité de l'État hôte et ne résidaient pas sur le territoire de cet État depuis un an au moins de façon ininterrompue, le temps passé au service de l'administration du pays dont l'intéressé(e) a la nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.

28.2.2 Dans le cas où un agent ayant droit à l'indemnité d'expatriation entre en fonction dans un pays dont il/elle a la nationalité, il/elle cesse d'avoir droit à cette indemnité.

28.2.3 Le taux de l'indemnité pendant les 10 premières années de service est fixé à :

- 18 % du salaire de base pour les agents ayant droit à l'allocation de foyer;

- 14 % du salaire de base pour les agents n'ayant pas droit à cette allocation.

28.2.4 L'indemnité est calculée sur la base du premier échelon du grade de recrutement ou de promotion, indépendamment de toute augmentation du salaire de base résultant d'un avancement d'échelon, et elle est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le salaire de base.

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

28.2.6 Lorsqu'un agent précédemment employé par un autre organisme OTAN ou par une autre organisation coordonnée, ou lorsqu'un fonctionnaire d'une autre organisation internationale ou un membre de l'administration ou des forces armées du pays d'origine entre en fonction dans un organisme OTAN sans changer de pays, la durée de service effectuée précédemment dans le pays hôte est prise en compte pour l'application des articles 28.2.3 et 28.2.5 ci-dessus.

28.2.7 Deux agents mariés, tous deux non-résidents, employés dans le même pays par l'OTAN ou par l'OTAN et une autre organisation coordonnée, ont chacun droit à une indemnité d'expatriation. Toutefois, dans ce cas, le taux de l'indemnité est fixé à 14 %, qu'ils aient ou non droit à l'allocation de foyer, ou est fixé pour chacun des conjoints au taux réduit correspondant à leur nombre d'années de service respectif.

28.2.8 Nonobstant l'article 28.2.7 ci-dessus, les agents qui travaillent déjà

au service de l'OTAN ou d'une autre organisation coordonnée au 1er janvier 1996 et perçoivent l'indemnité d'expatriation en vigueur à cette date se voient appliquer, en cas de mariage, les mêmes règles que celles applicables aux autres agents en fonction.

28.3 **Dispositions communes aux régimes en vigueur avant le 1er janvier 2012**

28.3.1 Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent est ressortissant est situé à l'intérieur d'un rayon de 50 km de son lieu d'affectation, l'intéressé(e) n'a droit ni à l'indemnité d'expatriation ni à l'indemnité d'éducation et au congé dans les foyers qui y sont liés sauf s'il/si elle prouve qu'il/elle a établi sa résidence effective et habituelle dans son pays d'affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du chef d'organisme OTAN[1], dans un autre pays dont il/elle n'est pas ressortissant(e), compte tenu de la situation de sa famille (voir annexe III.F).

28.3.2 Nonobstant les dispositions des paragraphes ci-dessus, n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation les célibataires habitant chez leurs parents lorsque ces derniers résident de façon permanente dans un lieu relativement proche du lieu de travail.

28.3.3 Le chef d'organisme OTAN[1] peut autoriser une dérogation à ces dispositions lorsque leur application risque de créer, dans des cas individuels, une situation particulièrement difficile.

28.4 **Règles applicables aux agents recrutés par l'OTAN après le 1er janvier 2012**

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

(i) n'ont pas la nationalité de l'État hôte ;

(ii) résidaient sur le territoire de cet État de façon ininterrompue depuis moins d'un an, le temps passé au service de l'administration de l'État de leur nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte ;

(iii) ont fait l'objet d'un recrutement international en dehors des organisations coordonnées ou en dehors du pays d'affectation ;

(iv) ont été recrutés en dehors du rayon domicile-travail du lieu d'affectation, soit un rayon de 100 kilomètres autour du lieu d'affectation.

28.4.2 Au cas où un agent bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entrerait en fonction dans un lieu d'affectation où il/elle ne remplit pas les quatre conditions énumérées ci dessus, il/elle cesserait de percevoir l'indemnité d'expatriation.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

28.4.3 Au cas où un agent non bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation entrerait en fonction dans un lieu d'affectation où il/elle remplit les quatre conditions énumérées ci-dessus, il/elle serait alors admis(e) au bénéfice de l'indemnité d'expatriation.

28.4.4 Les dispositions des alinéas iii) et iv) de l'article 28.4.1 ne s'appliquent pas lorsqu'un agent qui était employé par un autre organisme OTAN ou par une autre organisation coordonnée et qui bénéficiait de l'indemnité d'expatriation entre en fonction à l'OTAN dans le même pays, ou lorsqu'un agent qui était en poste dans une autre organisation internationale ou qui travaillait au service de l'administration ou des forces armées de son pays d'origine entre en fonction à l'OTAN sans changer de pays d'affectation.

28.4.5 Le taux de l'indemnité applicable pendant les cinq premières années de service est fixé à 10 % du traitement de base. L'indemnité est calculée sur la base du premier échelon du grade de recrutement ou de promotion indépendamment de toute augmentation du traitement de base de l'agent résultant d'un avancement d'échelon, et est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le traitement de base.

28.4.6 De la sixième à la dixième année, l'indemnité est réduite de deux points de pourcentage chaque année jusqu'à ce qu'elle soit de zéro la dixième année. Durant cette période, l'indemnité est ajustée dans les mêmes proportions et à la même date que le traitement de base.

28.4.7 Lorsqu'un agent qui était en poste dans un autre organisme OTAN ou dans une autre organisation coordonnée entre en fonction à l'OTAN ou lorsqu'un fonctionnaire d'une autre organisation internationale ou un membre de l'administration ou des forces armées du pays d'origine entre en fonction à l'OTAN sans changer de pays, le service accompli précédemment dans le pays hôte est pris en compte pour l'application des articles 28.4.5 et 28.4.6 ci dessus.

28.4.8 En cas de transfert d'un agent, au sein de l'OTAN ou entre des organisations coordonnées, vers un nouveau pays d'affectation où l'agent remplit les conditions ouvrant droit à l'indemnité d'expatriation, le taux de l'indemnité et la durée de versement sont réinitialisés puis le taux diminue, conformément aux dispositions des articles 28.4.5 et 28.4.6 ci dessus.

28.4.9 Des conjoints qui sont tous deux non résidents et qui sont employés dans le même pays par l'OTAN, ou par l'OTAN et une autre organisation coordonnée, bénéficient chacun d'une indemnité d'expatriation. Toutefois, dans ce cas, le taux de l'indemnité est fixé à 10 % ou, pour chacun des conjoints, au taux réduit correspondant à leur nombre d'années de service respectif.

28.4.10 Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent est ressortissant est situé à l'intérieur d'un rayon de 100 kilomètres de son lieu d'affectation, l'intéressé(e) n'a droit ni à l'indemnité d'expatriation ni à l'indemnité d'éducation ni au congé dans les foyers qui y sont liés, sauf s'il/si elle prouve qu'il/elle a établi

sa résidence effective et habituelle dans son pays d'affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du chef d'organisme OTAN, dans un autre pays dont il/elle n'est pas ressortissant(e), compte tenu de sa situation familiale.

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

28.4.12 Le chef d'organisme OTAN[1] peut autoriser une dérogation à ces dispositions lorsque leur application risque de créer, dans des cas individuels, une situation particulièrement difficile.

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

Article 29 Indemnités/suppléments liés à la situation familiale

Régime applicable aux agents entrés en fonction à l'OTAN avant le 1er janvier 2017

29.1 Allocation de foyer

29.1.1 A droit à l'allocation de foyer :

(a) l'agent marié;

(b) l'agent veuf, divorcé, séparé légalement ou célibataire ayant un ou plusieurs enfants à charge, selon la définition figurant à l'article 29.2 ci-dessous;

(c) l'agent qui ne remplit pas les conditions prévues en (a) et (b) ci-dessus mais qui a une ou plusieurs personnes à charge, selon la définition figurant à l'article 29.3 ci-dessous.

29.1.2 Dans le cas d'agents mariés n'ayant pas d'enfant ou de personne à charge mais dont le/la conjoint(e) exerce une activité professionnelle lucrative, l'allocation versée est calculée suivant une formule convenue sur la base du montant représenté par le revenu professionnel du/de la conjoint(e) (voir annexe III.F).

29.1.3 Lorsqu'en vertu des dispositions ci-dessus, des conjoints travaillant tous deux dans l'Organisation, ou l'un dans celle-ci et l'autre dans une autre organisation coordonnée, ont tous deux droit à l'allocation de foyer, celle-ci n'est versée qu'au/à la conjoint(e) dont le traitement de base est le plus élevé.

29.2 Indemnité pour enfant à charge

29.2.1 Cette indemnité est versée à l'agent marié ou non pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans dont l'agent, s'il/si elle n'est pas marié(e), ou son ménage, s'il/si elle est marié(e), assure principalement et continuellement l'entretien. Elle sera également versée, quel que soit l'âge de l'enfant, lorsque l'enfant est reconnu handicapé au sens de l'article 29.4.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

29.2.2 Les chefs d'organisme OTAN accordent également cette indemnité au titre des enfants de 18 à 24 ans[1] qui suivent une formation scolaire, universitaire ou professionnelle et qui sont à la charge d'un membre du personnel ou de son ménage dans les conditions définies à l'article 29.2.1 ci-dessus. Lorsque l'enfant à charge a été tenu d'accomplir un service militaire obligatoire suivant la législation de son pays, le versement de l'indemnité pour enfant à charge est maintenu, après que l'enfant a atteint l'âge de 24 ans[2], pendant une période tout au plus égale à la durée du service militaire légalement obligatoire, pour autant que soient réunies les autres conditions exigées pour bénéficier de l'indemnité.

29.2.3 Dans le cas de conjoints travaillant tous deux dans l'Organisation, ou l'un dans celle-ci et l'autre dans une autre organisation coordonnée, l'indemnité pour enfant à charge est versée au/à la conjoint(e) qui a droit à l'allocation de foyer.

29.3 Indemnité pour autres personnes à charge

L'indemnité peut également être accordée par le chef d'organisme OTAN[3] pour les ascendants et autres proches parents et alliés dont l'agent doit assumer principalement et continuellement l'entretien en exécution d'une obligation légale ou autre dont la preuve incombe à l'intéressé(e).

29.4 Indemnité pour enfant handicapé

Une indemnité pour enfant handicapé est versée à tout agent ayant à charge un enfant handicapé, au sens du règlement énoncé à l'annexe III.D, quel que soit l'âge de cet enfant.

29.5 Exceptions

Le chef d'organisme OTAN[3] peut autoriser une dérogation à ces dispositions lorsque leur application risque de créer, dans des cas individuels, une situation particulièrement difficile.

---

[1] Pour qu'il n'ait pas de difficultés financières, l'agent dont l'enfant est inscrit avant le 31 décembre 2013 à une formation scolaire, universitaire ou professionnelle, peut se voir accorder l'indemnité jusqu'à ce que l'enfant ait terminé la formation et au plus tard jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 26 ans. La disposition prévoyant le maintien du versement de l'indemnité pendant une période tout au plus égale à la durée du service militaire obligatoire suivant la législation du pays reste applicable, pour autant que soient réunies les autres conditions exigées pour l'octroi de l'indemnité. Un agent en service au 31 décembre 2016 a droit à l'indemnité pour enfant à charge, telle que définie dans le présent règlement, pour les enfants nés jusqu'au 31 décembre 2031 inclus. L'âge limite des enfants nés après le 31 décembre 2031 sera l'âge limite prévu par les dispositions de l'article 29.7 applicables pour le droit au supplément pour enfant à charge.

[2] Un agent en service au 31 décembre 2016 a droit à l'indemnité pour enfant à charge, telle que définie dans le présent règlement, pour les enfants nés jusqu'au 31 décembre 2031. L'âge limite des enfants nés après le 31 décembre 2031 sera l'âge limite prévu par les dispositions de l'article 29.7 applicables pour le droit au supplément pour enfant à charge.

[3] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

Régime applicable aux agents entrés en fonction à l'OTAN à partir du 1er janvier 2017

29.6 Allocation familiale de base

29.6.1 L'allocation familiale de base est accordée aux agents dont le/la conjoint(e), au sens du présent règlement, a un revenu global (revenu brut moins les contributions sociales et/ou de pension obligatoires) inférieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'allocation familiale de base.

29.6.2 L'octroi commence lorsque l'agent et son/sa conjoint(e) ont établi une cellule familiale dans le lieu d'affectation. Il cesse lorsque la cellule familiale est dissoute ou lorsque le/la conjoint(e) cesse de vivre de façon effective et habituelle avec l'agent dans le lieu d'affectation.

29.6.3 Pour les agents entrés en fonction à l'OTAN à partir du 1er janvier 2017, il convient de substituer à la mention « allocation de foyer » figurant ailleurs dans le présent règlement, y compris dans ses annexes, la mention « allocation familiale de base ». Les règles applicables à l'allocation familiale de base figurent à l'annexe III.G.

29.7 Supplément pour enfant à charge

29.7.1 Le supplément pour enfant à charge est accordé à tout agent pour chaque enfant à charge, au sens du présent règlement, de moins de 18 ans.

29.7.2 Le supplément est aussi accordé pour chacun des enfants à charge de 18 à 22 ans recevant une éducation à plein temps. Le versement du supplément sera maintenu jusqu'à la fin de l'année académique au cours de laquelle l'enfant à charge atteint ses 22 ans.

29.7.3 Lorsque l'enfant à charge est tenu d'accomplir un service militaire ou civil obligatoire en vertu de la législation de son pays de nationalité, le droit au supplément est maintenu après le 22e anniversaire de l'enfant, pendant une période qui ne pourra excéder la durée du service militaire ou civil obligatoire. Le versement du supplément est suspendu pendant la durée du service militaire ou civil.

29.7.4 Le supplément continue à être versé sans âge limite si l'enfant à charge remplit les conditions d'octroi du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé tel que défini dans le présent règlement.

29.7.5 Pour les agents entrés en fonction à l'OTAN à partir du 1er janvier 2017, il convient de substituer à la mention « indemnité pour enfant à charge » figurant ailleurs dans le présent règlement, y compris dans ses annexes, la mention « supplément pour enfant à charge ». Les règles applicables au supplément pour enfant à charge figurent à l'annexe III.H.

29.8 Supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé

Le supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé est versé aux agents entrés en fonction à partir du 1er janvier 2017 qui ont à charge un enfant handicapé ou gravement handicapé au sens des règles énoncées à

l'annexe III.I, quel que soit l'âge de cet enfant. Il convient de substituer à la mention « indemnité pour enfant handicapé » figurant ailleurs dans le présent règlement, y compris dans ses annexes, la mention « supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé ».

29.9 Supplément pour parent handicapé et à charge

Le supplément pour parent handicapé et à charge est versé aux agents entrés en fonction à partir du 1er janvier 2017 qui ont à charge un parent handicapé au sens des règles énoncées à l'annexe III.J. Il convient de substituer à la mention « indemnité pour autres personnes à charge » figurant ailleurs dans le présent règlement, y compris dans ses annexes, la mention « supplément pour parent handicapé et à charge ».

29.10 Dérogations

Le chef d'organisme OTAN(1) peut autoriser une dérogation à ces dispositions lorsque leur application risque de créer, dans des cas individuels, une situation particulièrement difficile.

Article 30 Indemnité d'éducation

30.1 Une indemnité d'éducation pourra être accordée aux agents bénéficiant de l'indemnité d'expatriation, pour chaque enfant à charge (selon la définition figurant à l'article 29.2 ci dessus), conformément aux dispositions de l'annexe III.C.

30.2 Le chef d'organisme OTAN(1) peut autoriser une dérogation à ces dispositions lorsque leur application risque de créer, dans des cas individuels, une situation particulièrement difficile.

Article 31 Réservé

Article 32 Indemnité de suppléance

32.1 Lorsqu'un poste comportant des responsabilités bien définies demeure vacant, soit par suite de difficultés de recrutement, soit par suite de l'absence prolongée de son titulaire, une indemnité de suppléance peut être versée à tout agent de grade inférieur officiellement désigné pour assumer, dans l'intérêt du service, toutes les responsabilités afférentes à ce poste.

32.2 Le montant de cette indemnité est équivalent à la valeur de deux échelons du salaire de base (y compris, le cas échéant, les indemnités de vie chère) dans le grade de l'agent effectuant la suppléance.

32.3 Cette indemnité est attribuée, sans effet rétroactif, à partir de l'expiration d'un délai de 2 mois de service continu dans l'emploi du grade supérieur. Elle sera réexaminée par le chef d'organisme OTAN après une période de 6 mois.

(1) Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

Article 33 Indemnité de logement

Une indemnité de logement peut être accordée aux agents des catégories B et C et à ceux des catégories A et L jusqu'aux grades A.2/L.2 inclus, conformément aux dispositions de l'annexe III.E.

Article 34 Réservé

Article 35 Transferts de devises

35.1 Les agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation peuvent transférer dans la monnaie de leur pays d'origine 50 % au moins du total de leurs émoluments.

35.2 Les sommes à verser à un agent ayant droit à l'indemnité d'expatriation (ou à ses ayants droit) à l'occasion de la cessation de ses fonctions auprès de l'Organisation sont transférables en totalité.

35.3 À titre exceptionnel, et pour des motifs dûment justifiés, le Secrétaire général, ou le Commandant suprême allié, peut autoriser un agent à transférer plus de 50 % du total des émoluments visés à l'article 35.1 ou à effectuer des transferts dans la monnaie d'un pays autre que son pays d'origine.

35.4 L'agent est informé de la procédure à suivre pour ces transferts.

35.5 Tout agent contrevenant aux règlements dûment promulgués en matière de transferts de devises s'expose à des sanctions disciplinaires, sans préjudice des poursuites qui pourraient être exercées à son encontre en vertu des législations nationales.

Article 36 Avances et prêts

36.1 Avances

36.1.1 Des avances sur les émoluments du mois en cours peuvent être accordées dans des conditions qui sont fixées par le chef d'organisme OTAN. Le montant de ces avances vient en déduction des émoluments payables au titre du mois en question.

36.1.2 Si les circonstances le justifient, le chef d'organisme OTAN peut autoriser, une fois par année civile, des avances d'un montant égal à un mois d'émoluments. Le remboursement est effectué par retenue sur les émoluments dans un délai maximum de 3 mois à compter de la fin du mois au cours duquel l'avance a été consentie.

36.2 Prêts

36.2.1 Dans des cas exceptionnels et pour cause de difficultés financières personnelles dûment justifiées, par exemple par suite d'un accident ou de maladie grave ou prolongée ou en raison de la situation de famille, le chef d'organisme OTAN peut, sous réserve que des garanties suffisantes aient été données, autoriser, une fois par année civile, l'octroi d'un prêt sans intérêt à concurrence d'un montant n'excédant pas 3 mois d'émoluments. Le remboursement est effectué par retenue sur les émoluments dans un délai maximum de 10 mois à compter de la fin du mois au cours duquel le prêt a été consenti.

36.2.2 En outre, des prêts à long terme à prélever sur le compte individuel de l'agent à la Caisse de prévoyance peuvent être autorisés (voir chapitre XI).

36.3 Dispositions communes

36.3.1 Les avances visées à l'article 36.1.2 et les prêts visés à l'article 36.2.1 ne peuvent être faits concurremment.

36.3.2 En cas de cessation de fonctions avant le remboursement d'une avance ou d'un prêt dans leur totalité, le reliquat sera exigible immédiatement. Il peut notamment être déduit des sommes dues soit à l'agent, soit à ses ayants droit, ou des prestations qui leur seraient payables au titre du régime de pensions coordonné, de la Caisse de prévoyance, ou du régime de pensions à cotisations définies.

Appendice 1 au Chapitre VII

Plafond des montants de base de l'indemnité d'installation - 01.01.2018 (1)

	Plafond		Monnaie	PPA 01.07.2017
	Agents non éligibles à l'indemnité d'expatriation	Agents éligibles à l'indemnité d'expatriation		
ALLEMAGNE	2 274	6 254	EUR	1.072
AUSTRALIE	3 510	9 654	AUD	1.655
AUTRICHE	2 249	6 186	EUR	1.060
BELGIQUE	2 121	5 834	EUR	1.000
CANADA	3 118	8 575	CAD	1.470
CORÉE	3 412 689	9 386 906	KRW	1609.0
DANEMARK	21 062	57 932	DKK	9.930
ESPAGNE	1 877	5 162	EUR	0.885
ÉTATS-UNIS	2 655	7 302	USD	1.252
FINLANDE	2 536	6 975	EUR	1.196
FRANCE	2 427	6 675	EUR	1.144
GRÈCE	1 690	4 648	EUR	0.797
HONGRIE	488 891	1 344 737	HUF	230.5
IRELANDE	2 532	6 964	EUR	1.194
ISLANDE	379 807	1 044 694	ISK	179.1
ITALIE	2 047	5 631	EUR	0.965
JAPON	457 945	1 259 619	JPY	215.9
LUXEMBOURG	2 121	5 834	EUR	1.000
MEXIQUE	27 955	76 892	MXN	13.18
NORVÈGE	27 346	75 218	NOK	12.89
NOUVELLE ZÉLANDE	4 096	11 267	NZD	1.931
PAYS-BAS	2 290	6 298	EUR	1.080
POLOGNE	6 346	17 455	PLN	2.992
PORTUGAL	1 742	4 791	EUR	0.821
ROYAUME-UNI	1 875	5 156	GBP	0.884
SUÈDE	26 309	72 365	SEK	12.40
SUISSE	3 643	10 021	CHF	1.718
TURQUIE	5 014	13 790	TRY	2.364

(1) PO(2017)0542

Appendice 2 au Chapitre VII

Indemnités analogues octroyées dans les fonctions publiques des pays de référence

Belgique	Indemnité d'Installation - Inrichtingvergoeding (Circulaire 360 du 28/05/2008)
France	Indemnité d'établissement (Décrets N°86-416 n°67-290 du 28 mars 1967 et du 12 mars 1986)
Allemagne	Umzugspauschale (Verordnung über die Umzugskostenvergütung bei Auslandsumzügen, 26.11.2011)
Italie	Indennità di sistemazione (Art. 175 DPR 18/67)
Pays-Bas	Regulations DBZV, Art. 70 "Tegemoetkoming in de herinrichtingkosten" uit de Regeling van de Minister van Buitenlandse Zaken van 17 januari 2007, nr. HDPO/RR/AR-29/07, houdende regels met betrekking tot het toekennen van vergoedingen voor en tegemoetkomingen in de noodzakelijk te maken extra kosten die verband houden met de plaatsing van de ambtenaar bij een post in het buitenland (Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel 2007)
Luxembourg	« Le Règlement grand-ducal du 1er août 1988 fixant le statut financier des missions diplomatiques et consulaires à l'étranger et de leurs agents et le Règlement grand-ducal du 5 août 1993 sur les frais de route et de séjour ainsi que sur les indemnités de déménagement des fonctionnaires et employés de l'État. »
Espagne	Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio. Sección 3ª Traslados al extranjero
Royaume-Uni	Diplomatic Service Regulations - DSR 21: Transfer grant

Chapitre VIII
Frais de voyage et de déménagement

Article 37 Dépenses engagées par les candidat(e)s

37.1 Les candidat(e)s qui sont convoqué(e)s pour un entretien ont droit, sous réserve de la production de pièces justificatives, au remboursement des frais normaux de voyage aller et retour au lieu d'entretien dans les conditions fixées à l'article 40 et sur la base du grade afférent au poste pour lequel ils/elles ont fait acte de candidature.

37.2 Ils/Elles peuvent prétendre, en plus du remboursement des frais de voyage visés à l'article 37.1 ci-dessus, au bénéfice de l'indemnité journalière accordée aux agents envoyés en mission conformément aux dispositions de l'article 41.

Article 38 Frais de voyage engagés entre le lieu de résidence et le lieu de travail

38.1 Tout agent dont le lieu de résidence permanent au moment de son entrée en fonction à l'OTAN est situé à 100 km au moins de son lieu de travail a droit, dans les conditions indiquées à l'article 40, au remboursement des frais de voyage engagés :

(a) lors de son entrée en fonction, pour se rendre de son lieu de résidence à son lieu de travail;

(b) à l'occasion d'un congé dans ses foyers, pour se rendre chez lui/elle et pour en revenir[1];

(c) lors de la cessation de ses fonctions, pour se rendre de son lieu de travail :

(i) soit au lieu où il/elle résidait avant son entrée en fonction;

[1] Tout agent doit, à son entrée en fonction, indiquer par écrit l'adresse officielle de son domicile personnel et présenter des justifications valables pour tout changement d'adresse pendant qu'il/elle est en fonction à l'Organisation.

(ii) soit à un autre lieu, à condition que les dépenses ne soient pas supérieures à celles visées en (i) ci-dessus.

38.2 Le/La conjoint(e) et les enfants à charge (tels qu'ils sont définis à l'article 29.2) d'un agent qui a accompli sa période probatoire de façon satisfaisante ont également droit au remboursement des dépenses visées au paragraphe précédent, sous réserve qu'ils résident avec l'agent et que des pièces justificatives aient été produites.

38.3 Le remboursement des frais de voyage mentionnés au présent article est en principe interdit en tout ou en partie :

(a) si les frais de voyage sont supportés en tout ou en partie par un gouvernement ou par une autre autorité;

(b) si l'intéressé(e) a démissionné avant d'avoir accompli 12 mois de service à l'Organisation (sauf en cas de force majeure nettement caractérisée);

(c) si la demande de remboursement n'a pas été reçue dans un délai de 6 mois à compter du jour de la cessation des fonctions.

38.4 Le chef d'organisme OTAN peut, dans des cas exceptionnels, accorder le remboursement des frais de voyage supportés du fait des personnes à charge bénéficiant de l'indemnité visée à l'article 29.3.

38.5 Aucune indemnité journalière n'est due pour un voyage effectué au titre du présent article.

38.6 Les dispositions du présent article s'appliquent également aux agents et à leur famille à l'occasion de leur transfert dans un autre lieu de travail au sein de l'Organisation.

38.7 Les chefs d'organisme OTAN[1] peuvent, à titre exceptionnel, autoriser une dérogation au critère d'éloignement visé à l'article 38.1, ou une avance sur le remboursement des frais de voyage mentionnés à l'article 38.2, s'ils/si elles estiment que sa stricte application risque d'avoir des conséquences pénibles.

Article 39 Frais de déménagement

39.1 L'agent bénéficiaire de l'indemnité d'installation conformément à l'article 26.1 a droit au déménagement, aux frais de l'Organisation, de son mobilier et de ses effets personnels. Si l'intéressé(e) démissionne avant d'avoir accompli 12 mois de service au sein de l'Organisation ou n'accomplit pas sa période probatoire de façon satisfaisante, il/elle doit, sauf cas de force majeure nettement caractérisée, rembourser à l'Organisation les frais de déménagement engagés par cette dernière.

39.2 Le transport doit se faire par voie terrestre ou maritime, selon le cas, et par les moyens les plus économiques. Dans des circonstances exceptionnelles, le chef d'organisme OTAN peut cependant autoriser le transport par avion d'objets d'un volume maximum de un mètre cube pour l'agent plus un demi mètre cube pour chaque membre de sa famille.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

39.3 Le remboursement des frais de transport du mobilier et des effets personnels est calculé sur la base du poids ou du volume des objets transportés dans les limites maximales suivantes (emballage compris) :

	Agent avec personnes à charge		Agent sans personnes à charge	
	kg	m3	kg	m3
Hors catégorie	7 000	66	5 000	47
Catégories A, B, C et L	6 000	57	4 000	38

À ces chiffres peuvent être ajoutés 500 kg ou 5 m3 pour chaque enfant ou personne reconnue comme étant à charge qui réside au foyer de l'agent.

39.4 Pour bénéficier des dispositions du présent article, l'agent fournit, avec un inventaire, les devis d'au moins deux entreprises de déménagement, relatifs aux frais d'emballage, de déballage et de transport direct de son mobilier et de ses effets personnels. L'Organisation peut obtenir d'autres devis pour veiller à la bonne application des articles 39.2 et 39.3. Le remboursement n'est accordé que dans la limite des devis approuvés fixés par l'Organisation.

39.5 L'Organisation rembourse, dans les conditions fixées à l'article 38.1, deux expéditions du mobilier personnel à destination du lieu de travail et deux expéditions au départ du lieu de travail. Le droit au déménagement est normalement périmé si la demande n'est pas présentée dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en fonction ou de 2 ans à compter de la cessation des fonctions. L'Organisation n'accepte pas de rembourser les frais de garde-meubles ou autres frais d'entreposage autres que les frais annexes aux frais de transport normaux.

39.6 L'Organisation ne rembourse pas le déménagement des véhicules à moteur, des bateaux, des remorques ou des animaux.

39.7 Pour les déménagements à destination du lieu de travail qui se font après la confirmation du contrat de l'agent, le poids ou le volume auquel l'agent a droit est déterminé sur la base de la composition de la famille au moment où le contrat est confirmé. Le poids ou le volume auquel l'agent a droit à son départ est déterminé en fonction des changements intervenus dans la composition du ménage pendant la période d'emploi de l'agent. Il ne sera toutefois pas inférieur au poids ou au volume auquel l'agent a eu droit à son entrée en fonction.

39.8 Le remboursement des primes d'assurance fait l'objet d'un plafond à fixer par le chef d'organisme OTAN. Toutefois, l'agent dont le mobilier a été assuré pour un montant supérieur au plafond pendant au moins un an avant son entrée en fonction à l'Organisation se voit rembourser les primes d'assurance de son mobilier et de ses effets personnels pour ce même montant, pour autant que ce montant ne dépasse pas le double du plafond fixé.

39.9 L'Organisation peut refuser le remboursement des frais de transport et d'assurance d'articles de grande valeur tels que des objets d'art et des antiquités pour lesquels la prime d'assurance serait particulièrement élevée.

39.10 L'agent ne peut prétendre au remboursement de ses frais de déménagement si les dépenses sont remboursables par un gouvernement ou par une autre autorité.

39.11 Les chefs d'organisme OTAN[(1)] peuvent, à titre exceptionnel, autoriser une

dérogation au critère d'éloignement visé à l'article 26.1, ou une avance sur le remboursement des frais de déménagement, lorsqu'ils/elles estiment que sa stricte application risque d'avoir des conséquences pénibles.

Article 40 Frais de voyage des agents en mission

40.1 Tout voyage doit être dûment autorisé conformément à une procédure fixée par le chef de chaque organisme OTAN. Les ordres de mission ne sont délivrés qu'après octroi de cette autorisation. Les agents de l'OTAN voyageant avec un ordre de mission de l'OTAN sont placés sous l'autorité du chef d'organisme OTAN pendant toute la période couverte par cet ordre de mission et, s'agissant de leur statut, relèvent des dispositions applicables de Conventions sur le statut des forces (SOFA), d'accords et de protocoles, ainsi que des arrangements établis pour leur application, pendant toute la période couverte par l'ordre de mission.

40.2 **Moyens de transport**

40.2.1 Sous réserve des dispositions des articles ci-dessous, les voyages se font par les moyens de transport les plus rapides et les plus économiques selon la nature et l'urgence de la mission[2].

40.2.2 Voyages aériens[3]:

(a) en règle générale, et sauf dérogations prévues à l'alinéa 40.2.2(b), les agents voyagent en classe économique;

(b) les voyages aériens ne donnent pas droit à une réservation en classe affaires, sauf pour les agents hors catégorie ou sur décision spéciale du chef d'organisme OTAN. Les décisions spéciales doivent être motivées par les nécessités du service et être justifiées dans un rapport trimestriel adressé au comité budgétaire approprié.

40.2.3 Voyages par chemin de fer:

(a) les agents hors catégorie et les agents des catégories A et L sont autorisés à voyager en première classe;

(b) les agents des catégories B et C sont autorisés à voyager en deuxième classe;

(c) pour les déplacements impliquant un trajet nocturne (c'est-à-dire entre 23 heures et 6 heures) d'une durée minimale de 4 heures, les agents hors catégorie et les agents de grade A.5 et au-dessus et L.5 sont autorisés à voyager en wagon-lit individuel de première classe, les agents des autres grades A et L sont autorisés à voyager en wagon-lit double 1re classe, et les agents des catégories B et C en wagon-lit 2e

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

[2] Le voyage par air correspond normalement le mieux à ces exigences. Les transports militaires par air seront utilisés chaque fois que possible et que plus économique.

[3] L'agent que son état de santé - constaté par un médecin - empêche de se déplacer par la voie aérienne peut être autorisé à emprunter un autre moyen de transport.

classe.

40.2.4 Voyages par mer :

(a) les agents hors catégorie et les agents de grade A.5 et au-dessus et L.5 sont autorisés à voyager en première classe;

(b) les agents des autres grades A et L sont autorisés à voyager en classe cabine;

(c) les agents des catégories B et C sont autorisés à voyager en classe touriste.

40.2.5 Voyages par voiture personnelle (annexe III.B):

(a) dans l'intérêt de l'Organisation et à défaut de tout autre moyen de transport satisfaisant, les agents peuvent être autorisés, conformément à la procédure visée à l'article 40.1, à utiliser leur voiture personnelle. Dans ce cas, ils/elles ont droit au versement d'une indemnité kilométrique calculée en fonction du nombre de kilomètres de l'itinéraire usuel le plus court;

(b) ils/elles ont également droit au remboursement des frais de passage, de péage et autres frais analogues effectivement engagés, et au versement d'une indemnité approuvée pour chaque passager/passagère autorisé(e);

(c) le paiement de l'indemnité pour le passager/la passagère exclut tout remboursement de frais de déplacement aux agents transportés à l'exception du versement de l'indemnité journalière;

(d) les agents autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour l'accomplissement d'une mission officielle doivent au préalable fournir la preuve qu'ils/elles sont couvert(e)s par une assurance pour tout dommage susceptible d'être causé aux tiers, et en particulier aux passagers/passagères transporté(e)s;

(e) les agents ne sont pas fondés à demander à l'Organisation le remboursement de dommages matériels ou corporels subis soit par eux/elles-mêmes (exception faite des dispositions incluses à cet égard dans le chapitre X), soit par des tiers à la suite d'un accident survenu pendant l'accomplissement d'une mission officielle alors qu'ils/elles utilisaient leur véhicule personnel. Ils/Elles signent un engagement à cet effet avant leur départ.

40.2.6 Exceptions :

Le chef d'organisme OTAN peut, pour des raisons valables et suffisantes, autoriser :

(a) le voyage aérien dans une classe supérieure à la classe économique pour les agents qui n'ont droit normalement qu'au voyage aérien en classe économique;

(b) des agents des catégories B et C à voyager en première classe par chemin de fer, lorsqu'ils/elles accompagnent des agents de grades supérieurs ou lorsque des circonstances spéciales l'exigent.

40.3 **Moyens de transport utilisés pour convenances personnelles**

Si un agent voyageant en mission officielle est autorisé, sur sa demande, à emprunter un moyen de transport autre que celui considéré comme le plus rapide et le plus économique, les dispositions suivantes seront appliquées :

(a) s'il/si elle décide d'utiliser sa voiture personnelle, il/elle a droit au versement de la ou des indemnités kilométriques prévues à l'article 40.2.5 ci-dessus. Toutefois, la somme totale qui lui est versée ne peut, en aucun cas, excéder le coût du ou des billets appropriés correspondant à l'utilisation de l'itinéraire usuel le plus court (sans qu'il soit tenu compte des suppléments ou des réductions). Aux fins de cette disposition, les billets appropriés sont :

- pour un trajet égal ou inférieur à 500 km, ne comportant pas de trajet maritime, les billets de train, la distance à prendre en considération étant celle retenue pour le calcul du prix des billets par la compagnie de transport par chemin de fer;
- pour tous les autres cas, les billets correspondant au moyen de communication retenu habituellement par l'Organisation;

(b) s'il/si elle utilise un autre moyen que sa voiture personnelle, il/elle a droit au versement d'une somme n'excédant pas le coût du ou des billets appropriés ainsi qu'ils sont définis au paragraphe (a) ci-dessus;

(c) il/elle n'a droit à aucune indemnité journalière pour toute période excédant la durée du voyage qui correspond à l'utilisation du moyen de communication retenu comme base de remboursement au titre de l'article 40.3(a) ci-dessus;

(d) tout temps supplémentaire pris par l'agent pour effectuer le voyage sera pris sur son congé annuel.

40.4 **Dispositions spéciales**

À titre exceptionnel, et pour des motifs dûment justifiés, un agent peut être autorisé à prendre ses propres dispositions de voyage ou à modifier celles qui ont été prises. Pour que le remboursement ait lieu, l'intéressé(e) doit, à son retour, fournir des justifications détaillées sur les conditions dans lesquelles s'est effectué son voyage.

Article 41 Indemnité journalière

41.1 Généralités

41.1.1 Les agents autorisés à voyager en mission officielle reçoivent une indemnité journalière conformément aux dispositions du présent article. Cette indemnité a pour but de garantir que les agents se voient correctement rembourser les frais d'hébergement, de repas et autres faux frais engagés dans l'exécution de fonctions officielles en un lieu éloigné de leur lieu normal d'affectation. Le chef d'organisme OTAN[1] peut publier des instructions d'application détaillées sur l'administration des voyages en mission et le règlement

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

des demandes de remboursement des frais y afférents.

41.1.2 Les taux de l'indemnité journalière sont fixés par le Conseil.

41.1.3 Les taux de l'indemnité journalière sont censés couvrir les frais engagés (taxes comprises), selon la répartition suivante :

Facteur de coût	Proportion de l'indemnité journalière	Base de remboursement
Hébergement	Jusqu'à 50%	Frais réels sur factures
Petit-déjeuner	10%	Forfait
Repas de midi	15%	Forfait
Repas du soir	15%	Forfait
Faux frais	10%	Forfait
Maximum par période de 24 heures	100%	Selon le calcul ci-dessus

Si l'agent prend un petit-déjeuner dont le coût est inclus dans le prix de base de la chambre, le plafond combiné pour l'hébergement et le petit-déjeuner sera fixé à 60% de l'indemnité journalière. L'agent doit fournir des justificatifs à l'appui des dépenses effectivement engagées pour l'hébergement et déclarer les repas qui lui ont éventuellement été offerts dans le cadre de réceptions officielles. Les déductions opérées au titre de l'hébergement ou des repas offerts gratuitement par l'Organisation dans le cadre de réceptions officielles ou inclus dans des activités, conférences, stages ou séminaires organisés respecteront les taux ci-dessus. L'agent doit fournir les programmes ou emplois du temps officiels, s'il y a lieu.

41.2 Exceptions

41.2.1 A titre exceptionnel, les chefs d'organisme OTAN peuvent autoriser le remboursement des dépenses réellement engagées qui dépassent le montant intégral approuvé de l'indemnité journalière si l'exécution de la mission doit s'en trouver facilitée.

41.2.2 Lorsque, dans certaines circonstances, les frais d'hébergement (et de petit-déjeuner) représentent plus de 60% du montant intégral approuvé de l'indemnité journalière, le chef d'organisme OTAN a la faculté d'accorder le remboursement partiel ou total de la différence sur présentation de pièces justificatives et à condition qu'il soit établi que ces dépenses supplémentaires étaient inévitables. Normalement, ce remboursement ne doit pas être supérieur à 30% de l'indemnité journalière.

41.3 Mode de calcul

41.3.1 Le voyage est censé commencer et s'achever au lieu d'affectation.

41.3.2 L'indemnité journalière n'est pas due pour toute période inférieure à 4 heures.

41.3.3 La portion de l'indemnité journalière correspondant aux faux frais est

prise en compte pour toute mission de plus de 4 heures en dehors du lieu d'affectation.

41.3.4 Lorsque la durée du voyage et de la mission en dehors du lieu d'affectation est supérieure à 4 heures, un repas est pris en compte conformément aux indications de l'article 41.1.3 ci-dessus. Lorsque la durée de la mission est de 8 heures ou plus et qu'il n'est pas prévu d'hébergement dans un établissement officiel ou commercial, l'agent a droit à la moitié de l'indemnité journalière. Il/Elle a également droit à la moitié de l'indemnité journalière pour toute période de 8 heures ou plus, mais inférieure à 24 heures, faisant suite à une période complète de 24 heures.

41.3.5 Lorsque la mission officielle exige un hébergement de nuit, l'agent se voit rembourser le montant réel des frais d'hébergement, conformément aux dispositions et aux plafonds spécifiés à l'article 41.1.3.

41.3.6 Sauf dans les cas prévus à l'article 41.2, il/elle n'a pas droit à une somme supérieure au montant intégral de l'indemnité journalière pour chaque période complète de 24 heures de mission.

41.3.7 Si l'agent choisit un hébergement non commercial, un montant équivalant à 15% du montant intégral approuvé de l'indemnité journalière lui est versé à titre de forfait pour ses dépenses d'hébergement.

41.3.8 Si des raisons opérationnelles obligent l'agent à loger dans un hébergement spécifique fourni gratuitement, et que le chef d'organisme OTAN considère que cet hébergement n'est pas d'une qualité acceptable, un montant forfaitaire équivalant à 15% de l'indemnité journalière lui est versé à titre de compensation.

41.4 Dispositions spéciales

41.4.1 Sauf décision contraire du chef d'organisme OTAN, le montant intégral approuvé de l'indemnité journalière est réduit de 25% pour toute période au-delà de 30 jours de séjour continus dans une même localité. Est considéré comme ayant pris fin tout séjour interrompu plus de 7 jours consécutifs, à la condition que l'agent n'ait pu savoir à l'avance qu'il/elle serait à nouveau appelé(e) à séjourner dans cette localité.

41.4.2 Un agent envoyé dans un lieu d'affectation temporaire peut être réaffecté pendant cette période pour remplir des fonctions officielles à des endroits différents de son lieu principal d'affectation temporaire. Si l'agent doit voyager de nuit pour rejoindre ce nouveau lieu d'affectation, le chef d'organisme OTAN peut autoriser le remboursement des frais réels d'hébergement au nouveau lieu d'affectation pendant une durée limitée. Sauf dans les cas prévus à l'article 41.2.2, ces remboursements supplémentaires ne peuvent pas dépasser 50% de l'indemnité journalière et ne devraient pas dépasser 7 jours.

41.4.3 L'agent mis en congé de maladie au cours d'une mission officielle continue de recevoir l'indemnité journalière.

41.4.4 Les indemnités prévues au présent article sont censées couvrir toutes

les dépenses susceptibles d'être assumées par l'agent en mission ; toutefois, l'intéressé(e) peut en plus de ses indemnités prétendre au remboursement, sur présentation de pièces justificatives :

(a) des sommes versées pour l'obtention d'un visa et autres frais de même nature ;

(b) du supplément pour excédent de bagages ; cependant, en cas de voyage aérien, les bagages doivent avoir été transportés pour les besoins du service ou sur autorisation expresse du chef d'organisme OTAN ;

(c) des frais d'expédition postale, de télécopie, d'Internet et de communications téléphoniques à longue distance engagés pour des motifs de service ;

(d) des frais de stationnement engagés pour des motifs de service ;

(e) des frais de participation à des conférences, à l'exclusion des frais correspondant à des rafraîchissements ;

(f) des frais de réception assumés dans la mesure permise par les instructions du chef d'organisme OTAN.

41.4.5 Ne sont en principe remboursés que les frais de déplacement en taxi engagés en début et en fin de voyage. Le remboursement des autres frais de taxi n'est effectué que moyennant des justifications reconnues valables par les autorités compétentes.

41.4.6 Nonobstant les règles énoncées ci-dessus, lorsqu'un agent se rend en mission officielle dans un autre organisme OTAN possédant une cantine ou un restaurant, et que ce déplacement ne l'oblige pas à s'absenter de son domicile pour une période sensiblement plus longue que s'il/si elle travaillait dans l'organisme auquel il/elle appartient, le montant de l'indemnité est normalement ramené à 20% du montant intégral approuvé de l'indemnité journalière. En outre, le chef d'organisme OTAN[1] a la faculté d'établir des règles particulières pour les missions accomplies dans les environs du lieu de travail normal ou de la résidence habituelle de l'agent.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

Chapitre IX
Congés

Article 42 Congé annuel

42.1 **Droit au congé**

42.1.1 Les agents ont droit à un congé annuel avec salaire d'une durée de 2,5 jours ouvrables par mois de service accompli. N'entrent pas en ligne de compte comme service accompli pour le calcul du congé annuel le congé de longue maladie, tel qu'il est défini à l'article 45.7, et les congés sans salaire.

42.1.2 Le congé est calculé sur la base d'une semaine de travail de 5 jours.

42.1.3 Aucun agent n'est autorisé à prendre plus de 5 semaines consécutives de congé annuel sans autorisation spéciale du chef d'organisme OTAN. Deux périodes de congé annuel d'au moins 2 semaines ou une seule période d'une durée plus longue doivent normalement être prises au cours de l'année.

42.1.4 Les chefs d'organisme OTAN établissent les calendriers de congé annuel en tenant dûment compte des nécessités du service.

42.2 **Congé pris par anticipation**

42.2.1 Un agent peut être autorisé à prendre par anticipation au cours d'une année civile le congé annuel auquel il/elle a droit au titre de cette année.

42.2.2 Cette disposition ne s'applique pas aux agents nouvellement recrutés accomplissant leur période probatoire.

42.2.3 L'agent qui a pris par anticipation la totalité ou une partie de son congé annuel et quitte l'Organisation avant la fin de l'année, paie à l'Organisation un montant équivalant aux émoluments et autres prestations, y compris le cas échéant la contribution de l'Organisation à la Caisse de prévoyance ou au régime de pensions à cotisations définies, qui lui sont dus pour la période correspondante.

42.3 **Congé non utilisé**

42.3.1 Les agents ont droit à leur congé annuel pendant l'année civile au titre de laquelle il est accordé et doivent, dans toute la mesure possible, le prendre au cours de ladite année. Toutefois, si un agent est dans l'impossibilité de prendre la totalité de son congé annuel pendant cette année civile, il/elle peut prendre le reliquat de son congé avant le 30 avril de l'année suivante.

42.3.2 Lorsque le/la chef de division ou de service certifie qu'un agent n'a pu prendre la totalité de son congé annuel, même compte tenu de la prorogation définie à l'article 42.3.1, les jours de congé non utilisés peuvent être reportés au-delà de la période de prorogation prévue. Les congés annuels qui ne sont pas pris avant le 31 octobre de l'année suivant laquelle ils ont été acquis sont perdus. Si le chef d'organisme OTAN demande à un membre du personnel d'apporter, pendant l'année considérée, un soutien direct pour une opération, une mission ou une activité approuvée par le Conseil, la date limite prévue dans le présent article sera reportée de la durée de ce soutien.

42.3.3 Il n'est pas prévu de compensation pour les jours de congé annuel non utilisés. Exceptionnellement, lorsque le chef d'organisme OTAN considère qu'il n'a pas été possible d'accorder à un agent la totalité du congé qui lui est dû avant son départ définitif de l'Organisation, parce que l'agent a travaillé à l'appui d'une opération ou d'une mission approuvée par le Conseil ou parce qu'il/elle a été absent(e) pour cause de congé de longue maladie, l'intéressé(e) a droit à une indemnité correspondant à un maximum de 30 jours d'émoluments, y compris, s'il y a lieu, les contributions de l'Organisation à la Caisse de prévoyance ou au régime de pensions à cotisations définies, calculés à la date de cessation de ses fonctions. Le nombre de jours de congé non utilisés à la place desquels des émoluments peuvent être versés n'est pas supérieur à 15 pour les 5 premières années de service, et est augmenté d'une journée par année de service supplémentaire, jusqu'à un maximum de 30 jours.

42.4 **Procédure d'autorisation**

Les demandes de congé annuel sont présentées et transmises selon la procédure fixée par le chef de chaque organisme OTAN.

Article 42 bis Congé pour formation

Le chef d'organisme OTAN peut accorder chaque année un maximum de 5 jours de congé avec salaire plein, au titre de la formation, aux agents qui suivent, de leur propre initiative, des activités de formation et de perfectionnement bénéficiant directement à l'Organisation.

Article 43 Congé pour service militaire ou périodes d'instruction militaire

43.1 Les agents appelés sous les drapeaux pour accomplir une période d'instruction militaire au titre de la réserve ou ayant effectué volontairement un entraînement militaire ont droit à un congé spécial avec salaire plein si la durée de cette période ne dépasse pas 2 semaines pour un an ou 4 semaines pour 2 ans. Les périodes accomplies au-delà de ces limites sont imputées sur le congé annuel. Après épuisement du congé annuel, toute absence de cette nature est considérée comme congé sans salaire.

43.2 Avant d'accomplir des périodes d'instruction militaire, les intéressé(e)s en avisent le chef d'organisme OTAN et s'informent des conditions dans lesquelles ils/elles peuvent bénéficier du congé spécial visé à l'article 43.1 ci-dessus.

43.3 Avant d'effectuer un entraînement militaire à titre volontaire, les agents doivent en avoir reçu l'autorisation du chef d'organisme OTAN et apporter la preuve que cette période d'instruction leur est essentielle pour se tenir au courant des progrès d'une technique hautement spécialisée.

Article 44 Congé dans les foyers

44.1 Sous réserve des dispositions de l'article 44.6 ci-dessous, les agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation, exception faite de ceux/celles qui, lors de leur engagement, possédaient la nationalité du pays d'emploi à l'exclusion de toute autre nationalité, ont également droit, tous les 2 ans à compter de la date de leur recrutement, à un congé payé dans leur foyer. Ce congé est d'une durée de 8 jours ouvrables, augmentée de la durée du voyage aller et retour calculée sur la base du moyen de transport en commun le plus rapide. La durée du voyage est prise en compte comme suit :

(a) lorsque le voyage, effectué avec le moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique, dure moins de 4 heures, la durée du congé n'est pas augmentée ;

(b) lorsque le voyage, effectué avec le moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique, dure plus de 4 heures, la durée du congé est augmentée d'une demi-journée ;

(c) lorsque le voyage, effectué avec le moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique, dure plus de 8 heures, la durée du congé est augmentée d'une journée.

44.2 Ce congé doit être pris dans les 6 mois précédant ou suivant la date à laquelle il vient à échéance, sous peine de forclusion pour la période de 2 ans au titre de laquelle il est dû; la date à laquelle le congé est pris n'entre pas en ligne de compte pour la fixation de la date des prochains congés dans les foyers.

44.3 Le/La bénéficiaire du congé a droit au remboursement des frais de voyage aller et retour, dans les conditions visées aux articles 38 et 40. L'agent qui choisit d'utiliser sa voiture personnelle a droit au remboursement desdits frais, conformément aux dispositions de l'article 40.3 dans la limite d'une somme ne dépassant pas le coût du ou des billets appropriés à l'exclusion de tout supplément.

44.4 Aucune indemnité journalière n'est versée pour les voyages ayant lieu à l'occasion d'un congé dans les foyers.

44.5 La non-utilisation du droit à congé dans les foyers ne donne lieu à aucune compensation.

44.6 L'octroi du congé dans les foyers est subordonné aux conditions suivantes :

(a) l'agent s'engage par écrit à prendre ce congé dans le pays où il/elle a son foyer officiel (voir article 38.1(b));

(b) il/elle s'engage par écrit à ne pas remettre sa démission dans les 6 mois qui suivront la date d'échéance de son droit, quelle que soit la date à laquelle le congé est pris;

(c) le chef d'organisme OTAN certifie qu'à sa connaissance, les services de l'intéressé(e) seront nécessaires pendant les 6 mois en question.

Le chef d'organisme OTAN peut s'abstenir de prendre des sanctions en cas de non-observation des engagements prévus à l'article 44.6(b) s'il/si elle estime que la stricte application de cet article conduirait à une injustice ou serait une cause de difficultés particulières pour l'intéressé(e).

44.7 Le fait de n'avoir pas pris le congé dans le pays où il/elle a son foyer officiel ou de n'avoir pas respecté l'engagement pris en vertu de l'article 44.6(b) expose l'intéressé(e) aux conséquences suivantes, sans préjudice de toute autre action disciplinaire qui pourrait être prise à son encontre:

(a) il/elle doit rembourser la totalité des frais de voyage encourus par l'Organisation;

(b) la durée de son absence est imputée sur celle du congé annuel auquel il/elle a droit.

44.8 Lorsque des conjoints sont l'un et l'autre employés par l'Organisation, ou l'un par celle-ci et l'autre par une autre organisation coordonnée, et qu'ils ont tous deux droit au congé dans les foyers, le maximum sera fait pour que les dates auxquelles le congé dans les foyers peut être pris par les deux conjoints coïncident. Lorsque l'un d'eux seulement a droit au congé dans les foyers, l'autre peut, à sa demande et à condition qu'il/elle accompagne l'agent prenant son congé dans les foyers, se voir accorder un congé sans salaire de durée équivalente suivant les dispositions de l'article 44.1, mais les frais de voyage lui sont alors remboursés dans les conditions prévues à l'article 38.2 et non pas à l'article 44.3.

44.9 Lorsque des conjoints qui sont tous deux non résidents et qui ont deux nationalités différentes travaillent dans un même pays pour l'Organisation, ou l'un pour celle-ci et l'autre pour une autre organisation coordonnée, ils ont droit l'un et l'autre au congé dans les foyers, soit qu'ils se rendent ensemble dans le même pays (s'ils y ont tous deux leur foyer), soit que chacun se rende séparément dans le pays où se trouve son foyer. Seuls les frais afférents à un voyage aller-retour par personne sont remboursés tous les 2 ans pour l'un et l'autre conjoints et pour les enfants à charge.

Régime applicable aux agents recrutés par l'OTAN après le 1er juillet 2013

44.10 Réservé

44.11 Sous réserve des dispositions de l'article 44.16 ci-dessous, les agents ayant droit à l'indemnité d'expatriation, exception faite de ceux/celles qui, lors de leur engagement, possédaient la nationalité du pays d'emploi à l'exclusion de toute autre nationalité, ont également droit, tous les 2 ans à compter de la date de leur recrutement, à un congé payé dans leur foyer. Après les deux premières années de service, ce congé est d'une durée de 8 jours ouvrables, augmentée de la durée du voyage aller et retour calculée sur la base du moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique. Après quatre années de service, ce congé est d'une durée de 3 jours ouvrables, augmentée de la durée du voyage aller et retour calculée sur la base du moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique. À partir de six années de service, l'agent bénéficie uniquement du remboursement des frais de voyage aller et retour, calculés sur la base du moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique. La durée du voyage est prise en compte comme suit :

(a) lorsque le voyage, effectué avec le moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique, dure moins de 4 heures, la durée du congé n'est pas augmentée ;

(b) lorsque le voyage, effectué avec le moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique, dure plus de 4 heures, la durée du congé est augmentée d'une demi-journée ;

(c) lorsque le voyage, effectué avec le moyen de transport en commun le plus rapide et le plus économique, dure plus de 8 heures, la durée du congé est augmentée d'une journée.

44.12 Le congé dans les foyers doit être pris dans les 6 mois précédant ou suivant la date à laquelle il vient à échéance, sous peine de forclusion pour la période de 2 ans au titre de laquelle il est dû. La date à laquelle le congé est pris n'entre pas en ligne de compte pour la fixation de la date des prochains congés dans les foyers.

44.13 Le/La bénéficiaire du congé a droit au remboursement des frais de voyage aller et retour, dans les conditions visées aux articles 38 et 40. L'agent qui choisit d'utiliser sa voiture personnelle a droit au remboursement desdits frais, conformément aux dispositions de l'article 40.3, dans la limite d'une somme ne dépassant pas le coût du ou des billets appropriés à l'exclusion de tout supplément.

44.14 Aucune indemnité journalière n'est versée pour les voyages ayant lieu à l'occasion d'un congé dans les foyers.

44.15 La non-utilisation du droit au congé dans les foyers ne donne lieu à aucune compensation.

44.16 L'octroi du congé dans les foyers est subordonné aux conditions suivantes :

(a) l'agent s'engage par écrit à prendre ce congé dans le pays où il/elle a son foyer officiel (voir article 38.1(b)) ;

(b) il/elle s'engage par écrit à ne pas remettre sa démission dans les 6 mois qui suivront la date d'échéance de son droit, quelle que soit la date à laquelle le congé est pris ;

(c) le chef d'organisme OTAN certifie qu'à sa connaissance, les services de l'intéressé(e) seront nécessaires pendant les 6 mois en question.

44.17 Le chef d'organisme OTAN peut s'abstenir de prendre des sanctions en cas de non-observation des engagements prévus à l'article 44.16(b) s'il/si elle estime que la stricte application de cet article conduirait à une injustice ou serait une cause de difficultés particulières pour l'intéressé(e).

44.18 Le fait de n'avoir pas pris le congé dans le pays où il/elle a son foyer officiel ou de n'avoir pas respecté l'engagement pris en vertu de l'article 44.16(b) expose l'intéressé(e) aux conséquences suivantes, sans préjudice de toute autre action disciplinaire qui pourrait être prise à son encontre :

(a) il/elle doit rembourser la totalité des frais de voyage encourus par l'Organisation ;

(b) la durée de son absence est imputée sur celle du congé annuel auquel il/elle a droit.

44.19 Lorsque des conjoints sont l'un et l'autre employés par l'Organisation, ou l'un par celle-ci et l'autre par une autre organisation coordonnée, et qu'ils ont tous deux droit au congé dans les foyers, le maximum sera fait pour que les dates auxquelles le congé dans les foyers peut être pris par les deux conjoints coïncident. Lorsque l'un d'eux seulement a droit au congé dans les foyers, l'autre peut, à sa demande et à condition qu'il/elle accompagne l'agent prenant son congé dans les foyers, se voir accorder un congé sans salaire de durée équivalente suivant les dispositions de l'article 44.11, mais les frais de voyage lui sont alors remboursés dans les conditions prévues à l'article 38.2 et non pas à l'article 44.13.

44.20 Lorsque des conjoints qui sont tous deux non résidents et qui ont deux nationalités différentes travaillent dans un même pays pour l'Organisation, ou l'un pour celle-ci et l'autre pour une autre organisation coordonnée, ils ont droit l'un et l'autre au congé dans les foyers, soit qu'ils se rendent ensemble dans le même pays (s'ils y ont tous deux leur foyer), soit que chacun se rende séparément dans le pays où se trouve son foyer. Seuls les frais afférents à un voyage aller-retour par personne sont remboursés tous les 2 ans pour l'un et l'autre conjoints et pour les enfants à charge.

Article 45 Absences et congés pour cause de maladie

45.1 Les agents absents pour cause de maladie ou d'accident doivent immédiatement en aviser leur chef de service qui, à son tour, en informe le Service du personnel.

45.2 Les agents absents pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de 2 jours consécutifs sont tenus de se faire délivrer un certificat médical dans les 4 jours qui suivent la cessation du travail et de le remettre le plus tôt possible au Service du personnel. Un certificat médical peut également être exigé

pour des absences répétées de moins de 2 jours consécutifs. L'Organisation peut exiger d'un agent qu'il/elle se soumette à un contrôle médical avant de reconnaître la validité d'un certificat.

45.3 Les absences pour cause de maladie ou d'accident d'une durée égale ou inférieure à 2 jours et pour lesquelles il n'a pas été exigé de certificat médical donnent lieu, dans la mesure où elles dépassent 6 jours ouvrables au cours d'une même année civile, à une réduction correspondante de la durée du congé annuel auquel a droit l'intéressé(e) ou, s'il/si elle a épuisé ses droits au congé annuel, à une retenue correspondante sur ses émoluments.

45.4 De fréquentes absences de courte durée pour cause de maladie peuvent être considérées comme une cause de résiliation du contrat. À la suite de telles absences, le chef d'organisme OTAN peut exiger un nouvel examen médical de l'intéressé(e), destiné à déterminer s'il/si elle continue de satisfaire au niveau d'exigence fixé pour l'exercice de ses fonctions.

45.5 Avant qu'un agent qui a été absent pour cause de maladie reprenne ses fonctions, il/elle peut être tenu(e) de produire un certificat médical attestant qu'il/elle est de nouveau apte à remplir ses fonctions.

45.6 Les 3 premiers mois de congé de maladie sont considérés comme service normal et l'intéressé(e) conserve ses droits aux augmentations d'échelon et au congé.

45.7 **Congé de longue maladie**

45.7.1 Les agents absents pendant plus de 3 mois consécutifs pour cause de maladie ou d'accident dûment reconnus en vertu de l'article 45.2 ci-dessus ont droit à un congé de longue maladie avec salaire, pendant une période maximum de 21 mois consécutifs, ou jusqu'à ce qu'ils/elles aient été reconnu(e)s, soit aptes à reprendre leur travail, soit frappé(e)s d'invalidité permanente aux termes de la police d'assurance-groupe ou par la commission d'invalidité créée au titre du régime de pensions coordonné, selon le cas, ou jusqu'à la fin du mois au cours duquel ils/elles atteignent l'âge de 65 ans, la plus courte des trois périodes étant retenue. Au cours des 9 premiers mois d'absence, les émoluments (y compris, s'il y a lieu, les cotisations à la Caisse de prévoyance ou au régime de pensions à cotisations définies) sont versés par l'Organisation, les autres mois étant couverts à hauteur de 80 % par le régime d'assurance groupe. Le congé de maladie d'agents ayant une rechute dans un délai de 2 mois à compter de la reprise de leurs fonctions ne sera pas considéré comme interrompu.

45.7.2 Le congé de longue maladie n'entre pas en ligne de compte dans la fixation de la date à laquelle l'intéressé(e) peut prétendre à une augmentation d'échelon. Il exclut tout autre droit à congé.

45.7.3 Le congé de longue maladie peut être considéré par le chef d'organisme OTAN comme une cause de résiliation du contrat aux conditions stipulées dans ce dernier. Toutefois, la cessation des fonctions ne deviendra effective que lorsque l'une des conditions stipulées à l'article 45.7.1 sera remplie.

45.7.4 Les agents en congé de longue maladie continuent à être couverts par les dispositions de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international ou du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux. Ils/Elles figurent aux tableaux des effectifs en tant que personnel surnuméraire.

45.8 **Application**

Les dispositions de l'article 45 s'appliquent même si le contrat de l'intéressé(e) vient normalement à expiration ou s'il y est mis fin au cours du congé de maladie.

Article 46 Congés spéciaux

46.1 **Congé pour convenances personnelles**

46.1.1 À titre exceptionnel, lorsqu'un agent peut faire valoir des raisons personnelles ou impératives, le chef d'organisme OTAN peut accorder :

(a) des congés spéciaux d'une durée maximale de 8 jours ouvrables par an, avec maintien de la totalité ou d'une partie des émoluments;

(b) des congés sans salaire.

46.1.2 Les agents sont autorisés à prendre jusqu'à 3 mois de congé parental sans salaire pour chaque enfant à charge, selon les modalités qui seront définies par le chef d'organisme OTAN dans des instructions d'application.

46.1.3 Tout congé sans salaire sera décompté de l'ancienneté de l'intéressé(e) pour la fixation de l'échéance de sa prochaine augmentation d'échelon.

46.1.4 Les agents en congé sans salaire pour convenances personnelles peuvent, par décision discrétionnaire du chef d'organisme OTAN, bénéficier au cours de cette période des avantages prévus par l'assurance-groupe décrite au chapitre X ci-dessous à condition qu'ils/elles continuent à verser chaque mois à l'Organisation une somme correspondant au total des primes dues aux compagnies d'assurance calculées sur la base de leurs derniers émoluments mensuels. Toutefois, l'Organisation peut, si elle y a intérêt, continuer à verser sa quote-part des primes.

46.2 **Congé de mariage**

L'agent qui se marie a droit à un congé spécial d'une semaine, avec maintien de la totalité de ses émoluments.

Régime applicable jusqu'au 31 mars 2017

46.3 **Congé de maternité**

46.3.1 Un congé de maternité de 20 semaines, avec maintien de la totalité des émoluments, est accordé au personnel féminin sur production du certificat médical correspondant. La durée du congé de maternité est portée à 22 semaines en cas de naissance multiple.

46.3.2 D'ordinaire, le congé de maternité commence au moins 4 semaines avant la date prévue pour la naissance et se termine au moins 10 semaines après la naissance. Le chef d'organisme OTAN peut, si cela est compatible avec les nécessités du service, autoriser un agent, sur demande et après avis médical, à réduire la durée du congé prénatal à un minimum d'une semaine et à accroître en conséquence la durée du congé postnatal.

46.3.3 Un congé avec maintien de la totalité des émoluments, équivalant à la moitié du congé postnatal octroyé aux mères naturelles en application de l'article 46.3.2 est accordé aux agents féminins qui se voient confier légalement, en vue de son adoption, un enfant âgé de moins de 18 ans et reconnu comme étant à leur charge (selon la définition figurant à l'article 29.2). Un tel congé commence à la date d'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer. En cas d'adoption multiple, le congé est prolongé proportionnellement à celui accordé aux mères naturelles.

46.3.4 Ce droit à congé demeure valable même si l'intéressée fait part au Service du personnel de son intention de quitter l'Organisation à l'expiration de son congé de maternité.

46.4 **Congé de paternité**

Un congé de paternité de 10 jours ouvrables, avec maintien de la totalité des émoluments, est accordé aux agents masculins à la naissance - ou lors de l'adoption - d'un enfant reconnu comme étant à leur charge (selon la définition figurant à l'article 29.2) et, en cas d'adoption, âgé de moins de 18 ans. Ce congé est porté à 12 jours ouvrables en cas de naissance ou d'adoption multiple. Il commence à la naissance de l'enfant ou à son arrivée dans son nouveau foyer, mais peut être reporté si l'enfant est hospitalisé.

Régime applicable à partir du 31 mars 2017

Si un agent déjà en fonction au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions acquiert le droit aux congés visés dans les articles 46.3 ou 46.4, il/elle bénéficiera des anciennes dispositions si celles-ci lui auraient été plus favorables.

46.3 **Congé parental payé**

46.3.1 Un congé parental payé est accordé aux agents, mariés ou non, qui deviennent parents par la naissance ou par l'adoption d'un enfant reconnu comme étant à leur charge.

46.3.2 Le congé parental payé est un congé de 6 semaines, avec maintien de la totalité des émoluments.

46.3.3 Lorsque les deux parents sont agents de l'OTAN, la durée du congé parental payé est portée à 8 semaines au total, que les intéressés peuvent se répartir à leur convenance, étant entendu que chacun doit bénéficier d'un minimum de 2 semaines de congé.

46.3.4 La durée totale du congé parental payé accordé à l'agent/aux agents est prolongée d'une semaine en cas de naissance multiple, en cas d'adoption de plusieurs enfants reconnus comme étant à sa/leur charge ou si, du fait de l'arrivée de l'enfant à charge, l'agent acquiert/les agents acquièrent le droit au versement de l'indemnité pour enfant handicapé ou du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé.

46.3.5 Le congé parental payé n'est pas accordé à l'agent qui adopte un enfant ayant déjà résidé principalement avec lui/elle pendant plus d'un mois.

46.3.6 Si cela est compatible avec les nécessités du service, le congé parental payé peut s'étaler sur un an à compter de la date de naissance ou de la date d'adoption de l'enfant à charge.

46.4 **Congé prénatal et postnatal**

46.4.1 Outre le congé parental payé dont il est question ci-dessus, un congé prénatal et postnatal de 14 semaines, avec maintien de la totalité des émoluments, est accordé à l'agent qui est la mère biologique de l'enfant, sur présentation du certificat médical correspondant.

46.4.2 La durée du congé est portée à 15 semaines en cas de naissance multiple.

46.4.3 D'ordinaire, le congé prénatal et postnatal commence au moins 4 semaines avant la date prévue pour la naissance et se termine au moins 10 semaines après la naissance.

46.4.4 Le chef d'organisme OTAN peut, si cela est compatible avec les nécessités du service, autoriser un agent, sur demande et après avis médical, à réduire la durée du congé prénatal à un minimum d'une semaine et à accroître en conséquence la durée du congé postnatal.

46.5 **Absence pour maladie contagieuse**

46.5.1 L'agent qui contracte une maladie contagieuse doit s'absenter de son lieu de travail et signaler immédiatement sa maladie au Service du personnel.

46.5.2 Si une maladie contagieuse se déclare dans son entourage, l'agent en avise immédiatement le Service du personnel et se soumet aux précautions d'hygiène que ce service peut lui prescrire.

46.5.3 Tout agent en contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse et obligé pour cette raison de s'absenter de son travail a droit au maintien de la totalité de ses émoluments; pendant son absence, l'intéressé(e) n'est pas considéré(e) comme étant en congé de maladie et conserve intégralement son droit au congé annuel.

46.5.4 Tout agent doit se soumettre aux vaccinations ou inoculations préventives qui lui sont imposées pour l'exercice de ses fonctions.

Chapitre X
Sécurité sociale et assurances

Article 47 Garanties assurées

47.1 Sous réserve de toutes limitations imposées à la suite de la visite médicale d'embauchage, les agents bénéficient des avantages suivants :

(a) le remboursement, dans la limite établie, de leurs frais médicaux, de ceux de leur conjoint(e) et des personnes reconnues comme étant à leur charge aux termes de l'article 29.2;

(b) en cas de perte de salaire par suite de maladie ou d'accident donnant lieu à un congé de longue maladie, tel qu'il est défini à l'article 45.7, de plus de 9 mois consécutifs, le versement continu de 80 % des émoluments bruts pour une durée ne pouvant pas dépasser 12 mois supplémentaires;

(c) une pension d'invalidité, comme suit :

(i) pour les agents affiliés à la Caisse de prévoyance ou au régime de pensions à cotisations définies :

- en cas de perte de capacité de travail à la suite d'invalidité permanente, une pension d'invalidité calculée en fonction du degré de cette invalidité et dans les limites de l'assurance-groupe contractée en vertu des dispositions de l'article 48 ci-dessous;

- en cas de perte de capacité de travail d'au moins 5 % à la suite d'une invalidité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une pension d'invalidité calculée en fonction du degré d'invalidité permanente et dans les limites de l'assurance-groupe contractée en vertu des dispositions de l'article 48 ci dessous;

(ii) pour les agents affiliés au régime de pensions coordonné[1] (annexe IV), en cas de perte de capacité de travail d'au moins 5 % à la suite d'une invalidité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une pension d'invalidité calculée en fonction du degré d'invalidité permanente et dans les limites de l'assurance-groupe contractée en vertu des dispositions de l'article 48 ci dessous. Cependant, le montant de toute pension de ce type sera imputé sur toute pension (y compris l'ajustement fiscal) due pour la même cause en vertu des dispositions du régime de pensions coordonné (annexe IV), le maximum de l'imputation étant limité au total de la pension due par l'Organisation;

(d) en cas de décès, un montant équivalant à un à 5 ans d'émoluments, ainsi que des pensions de survie, dans certaines circonstances, qui sont fonction de la cause du décès et de la situation de famille de l'agent. Cependant, dans le cas des agents affiliés au régime de pensions coordonné (annexe IV), le montant de toute pension de ce type sera imputé sur toute pension (y compris l'ajustement fiscal) due pour la même cause en vertu des dispositions du régime de pensions coordonné (annexe IV), le maximum de l'imputation étant limité au total de la pension due par l'Organisation;

(e) toute assurance supplémentaire pouvant être souscrite en faveur des agents de divers organismes OTAN à la demande expresse des Associations du personnel intéressées.

47.2 Lorsqu'une affection existant déjà au moment du recrutement est constatée à l'occasion de la visite médicale d'embauchage, l'intéressé(e) peut se voir refuser certains avantages offerts au titre de l'assurance-groupe. Il/Elle sera expressément avisé(e) par écrit de toute exclusion de cet ordre.

47.3 L'agent peut se voir refuser les avantages énoncés plus haut, soit s'il/si elle participe volontairement à certaines activités spéciales comportant un risque anormal, soit s'il/si elle se rend dans certains pays. Des renseignements complets à ce sujet peuvent être obtenus auprès du Service du personnel.

Article 48 Méthode d'assurance

48.1 Cette assurance est garantie soit par affiliation au système de sécurité sociale du pays de séjour, complété au besoin par un système d'assurance-groupe, soit par affiliation uniquement à un système d'assurance-groupe.

48.2 Le Secrétaire général et les Commandants suprêmes alliés sont habilités à fixer la méthode d'assurance à appliquer dans chaque pays de séjour et à conclure les accords nécessaires à cette fin avec le gouvernement du pays de séjour et/ou avec les compagnies d'assurance appropriées.

48.3 Tous les agents sont obligatoirement affiliés au système d'assurance choisi par le Secrétaire général ou le Commandant suprême allié, selon le cas.

[1] Pour les dispositions concernant une invalidité ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, voir l'annexe IV, articles 13 à 17.

48.4 Dès leur nomination dans un organisme OTAN, les agents sont informés des conditions particulières qui leur sont applicables.

Article 49 Systèmes nationaux de sécurité sociale

49.1 Lorsque l'affiliation au système national de sécurité sociale du pays de séjour est décidée, cette affiliation s'effectue conformément aux dispositions arrêtées d'un commun accord par le gouvernement du pays de séjour et le Secrétaire général ou le Commandant suprême allié, selon le cas.

49.2 Les dispositions ainsi arrêtées dispenseront l'Organisation et les membres de son personnel de l'affiliation obligatoire au régime d'assurance vieillesse et d'allocations familiales du système de sécurité sociale du pays de séjour, l'Organisation versant déjà des contributions pour la constitution de régimes de pensions et d'une Caisse de prévoyance et des indemnités/suppléments pour enfant à charge.

Article 50 Cotisations

50.1 **Système national de sécurité sociale**

50.1.1 Les cotisations au système national de sécurité sociale sont payables par l'Organisation en tant qu'employeur et par les agents en tant qu'employé(e)s conformément au règlement de ce système, et sous réserve de l'accord conclu entre le Secrétaire général ou le Commandant suprême allié et les autorités du pays de séjour.

50.1.2 Si un agent cotise à une caisse d'assurance vieillesse d'un système national de sécurité sociale, que ce soit celui du pays de séjour ou celui de son pays d'origine, le paiement de la totalité des cotisations incombe à cet agent. S'il/Si elle est affilié(e) à la Caisse de prévoyance, il/elle peut demander que le montant de ces cotisations soit déduit de ses avoirs auprès de la Caisse de prévoyance.

50.2 **Assurance-groupe**

Les cotisations relatives aux prestations de l'assurance-groupe sont payables à raison de deux tiers par l'Organisation et d'un tiers par les agents, à l'exception :

(a) des cotisations relatives aux prestations concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui sont entièrement à la charge de l'Organisation;

(b) des cotisations relatives aux prestations sous forme de paiement d'un capital faisant double emploi avec une prestation au titre du régime de pensions, qui sont payables à raison d'un tiers par l'Organisation et de deux tiers par les agents.

50.3 **Couverture supplémentaire**

Les primes à verser au titre de la couverture supplémentaire mentionnée à l'article 47.1(e) sont entièrement à la charge des agents assurés.

Article 51 Bénéficiaires

51.1 Système national de sécurité sociale

51.1.1 Les agents ont droit aux prestations correspondant aux éléments du système national de sécurité sociale auquel ils/elles sont affilié(e)s, dans les conditions stipulées dans le règlement de ce système.

51.1.2 Lorsque l'Organisation continue de verser à un agent la totalité de ses émoluments au cours d'un congé de maladie ou de maternité, toute indemnité journalière de maladie payable au titre du système national de sécurité sociale pour compenser la perte de capacité de travail revient à l'Organisation.

51.2 Assurance-groupe

Les agents n'ont droit aux prestations prévues par l'assurance-groupe à laquelle ils/elles sont affilié(e)s qu'après avoir satisfait à l'examen réglementaire. Sous réserve de cet examen médical, ils/elles bénéficient de la garantie de l'assurance-groupe dès le début du premier jour de leur entrée en fonction jusqu'à la fin de la dernière journée de fonctions. Cependant, les agents qui quittent l'Organisation après avoir accompli au moins 10 ans de service sans interruption et qui ont atteint l'âge de 55 ans ont droit sans limitation de durée au remboursement des frais médicaux pour eux/elles-mêmes et pour les personnes reconnues à leur charge, dans les limites prescrites. Ils/Elles auront à acquitter une prime au titre de cette prestation, sur la base de la formule de partage des coûts stipulée à l'article 50.2 ci-dessus[1].

51.3 Perte de prestations

L'Organisation n'est pas responsable de la perte de prestations résultant de la non-observation par l'agent des règles, règlements et procédures du système de sécurité sociale auquel il/elle est affilié(e), quel qu'il soit, et du système d'assurance-groupe.

[1] Les agents entrés en fonction avant le 1er janvier 2001 et qui, à la date du 3 aout 2016, auront cotisé au régime d'assurance-groupe pendant 25 ans au moins n'auront pas à acquitter de prime après l'âge de 65 s'ils sont à la retraite à la date du 3 aout 2016. Les agents retraités qui n'auront pas cotisé au régime d'assurance-groupe pendant 25 ans au moins à la date du 3 aout 2016 auront à acquitter une prime après l'âge de 65 ans pour pouvoir continuer de bénéficier du régime d'assurance.

Chapitre XI
Caisse de prévoyance

Article 52 Généralités

52.1 Un agent en service dans l'Organisation avant la date de prise d'effet du régime de pensions coordonné peut choisir de rester affilié à la Caisse de prévoyance selon les options prévues aux dispositions transitoires exposées au chapitre XI de la Réglementation du régime de pensions coordonné (voir annexes IV et VII.A, article 4).

52.2 Pour les agents mentionnés à l'article 52.1 ci-dessus qui ont choisi de n'être pas affiliés au régime de pensions coordonné, l'Organisation contribue à la Caisse de prévoyance pour un montant égal à 14 % du salaire de base majoré des indemnités de vie chère. L'agent verse une cotisation de 7 % qui est déduite de ses émoluments.

52.3 La gestion de la Caisse est assurée par le Secrétaire général agissant sur l'avis d'un Comité de surveillance.

52.4 Tous renseignements relatifs à l'objet de la Caisse et à sa gestion, aux conditions d'affiliation, aux cotisations, aux comptes individuels, à la liquidation des prestations, etc., sont énumérés dans le Règlement de la Caisse, tel qu'il a été approuvé par le Conseil (annexe VII).

Article 53 Avoirs de la Caisse

53.1 Tous les avoirs de la Caisse sont déposés, acquis et détenus au nom de l'Organisation. Ils ne peuvent être confondus avec les autres fonds de l'Organisation.

53.2 Un compte individuel est ouvert au nom de chaque agent affilié à la Caisse.

Article 54 Prélèvements sur les comptes individuels

54.1 **Sécurité sociale et pension**

54.1.1 Les agents peuvent obtenir, par prélèvement sur les sommes figurant à leur compte individuel à la Caisse, le remboursement de dépenses résultant pour eux/elles :

(a) de leur affiliation volontaire à l'assurance vieillesse de leur régime national de sécurité sociale;

(b) de leur affiliation au régime de pensions applicable dans leur administration d'origine, dans le cas de fonctionnaires ou de militaires détaché(e)s auprès de l'Organisation.

54.1.2 Les agents qui désirent obtenir le bénéfice des dispositions du présent article adressent à cet effet une demande écrite au Service du personnel, accompagnée de toutes les pièces justificatives nécessaires.

54.2 **Prélèvements pour le logement**

54.2.1 Les agents peuvent être autorisés à prélever sur leur compte individuel à la Caisse de prévoyance les ressources qui leur sont nécessaires pour l'achat, la construction ou l'aménagement d'une maison ou d'un appartement destiné à leur habitation personnelle. Ces prélèvements sont approuvés par le chef d'organisme OTAN sur la base des recommandations formulées par un Comité des prêts.

54.2.2 Les sommes ainsi prélevées sont reversées à la Caisse de prévoyance par le moyen de retenues mensuelles sur le salaire.

54.2.3 Les conditions dans lesquelles ces prélèvements peuvent être opérés, le montant maximum de ceux-ci, la composition du Comité des prêts et, d'une manière générale, toutes les modalités d'application, sont arrêtés par le Secrétaire général, en consultation avec le Comité de surveillance (annexe VII).

Chapitre XII

Notation, évaluation des performances, grades, avancement, changement de poste ou de grade

Article 55 Notation et évaluation des performances

55.1 Le chef de chaque organisme OTAN établit un système destiné à fournir périodiquement des appréciations sur la manière de servir des agents et sur leurs possibilités de continuer, dans l'avenir, à apporter une contribution à l'Organisation.

55.2 Ce système peut comprendre l'établissement de rapports périodiques en conformité avec les critères énoncés à l'annexe VIII.A.

55.3 Pour l'établissement du rapport de notation, le/la supérieur(e) hiérarchique est normalement le/la supérieur(e) hiérarchique immédiat(e) de l'agent. Le/La contresignataire doit être de la catégorie A ou L, ou avoir le grade d'officier. Dans des cas spéciaux, lorsque cela est jugé nécessaire, il peut être désigné plus d'un(e) contresignataire.

55.4 Les appréciations et recommandations figurant dans le rapport de notation sont remises à l'intéressé(e). Il s'agit des appréciations et recommandations personnelles des responsables cité(e)s au paragraphe précédent, contre lesquelles l'intéressé(e) ne peut invoquer les procédures de réclamation et de recours. Toutefois, il/elle a le droit de formuler ses observations écrites sur ces appréciations et recommandations, observations qui sont jointes au rapport et consignées dans son dossier personnel. Pour le cas où le chef d'organisme OTAN établit un système de gestion des performances, il/elle établit une procédure interne de médiation et de règlement des litiges pour ce qui touche à l'évaluation des performances des agents.

55.5 Pour le cas où le chef d'organisme OTAN établit un système de gestion des performances, les critères d'évaluation des performances sont énoncés à l'annexe VIII.B.

Article 56 Grade et avancement

56.1 **Grades**

56.1.1 Les agents occupant les postes les plus élevés sont hors catégorie. Les autres sont répartis entre quatre catégories A, L, B et C, correspondant à quatre types de fonctions ou de postes.

56.1.2 Chaque catégorie comprend différents grades:

La catégorie A comprend sept grades : A.7 à A.1; elle correspond aux postes allant de celui de directeur/directrice à celui d'administrateur/administratrice adjoint(e).

La catégorie L comprend cinq grades : L.5 à L.1; elle correspond aux postes occupés par le personnel linguistique (chefs de section, réviseurs/réviseuses de traduction, interprètes, traducteurs/traductrices, interprètes stagiaires et traducteurs/traductrices stagiaires).

La catégorie B comprend six grades : B.6 à B.1; elle correspond aux postes occupés par le personnel qualifié technique et de laboratoire, et par le personnel de bureau et de secrétariat.

La catégorie C comprend six grades : C.6 à C.1; elle correspond aux postes tenus par le personnel auxiliaire, les ouvriers/ouvrières qualifié(e)s ou non, les opérateurs/opératrices de machines et le personnel de manutention, entretien et sécurité.

56.1.3 Chaque grade comprend plusieurs échelons.

56.1.4 Un agent peut remplacer, à titre temporaire, le/la titulaire d'un poste classé à un grade supérieur au sien.

56.1.5 Lorsqu'un agent ne possède pas encore toutes les qualifications correspondant à un poste donné, il/elle peut à titre exceptionnel être affecté(e) à ce poste avec un grade inférieur.

56.2 **Avancement**

56.2.1 En principe, pourvu que leur façon de servir le justifie, les agents bénéficient d'un avancement d'échelon tous les 12, 18 ou 24 mois, jusqu'à ce qu'ils/elles aient atteint l'échelon ordinaire le plus élevé de leur grade, conformément au système d'augmentation approuvé par le Conseil.

56.2.2 Tout congé sans salaire accordé en vertu de l'article 46.1.1 (b) ou congé de longue maladie visé à l'article 45.7 est décompté de l'ancienneté de l'intéressé(e) pour la fixation de la date de son passage à l'échelon supérieur.

Article 57 Vacances, agents en surnombre, changements de postes ou de grades

57.1 Lors de la notification de vacances de poste, le chef d'organisme OTAN fera connaître à tous les organismes OTAN ceux des emplois vacants au tableau des effectifs de son organisme OTAN pour lesquels les membres du personnel civil international en fonction dans n'importe quel autre organisme OTAN peuvent poser leur candidature. Les candidatures de ces agents sont examinées en même temps que celles des candidat(e)s de l'extérieur. En cas d'égalité de qualifications professionnelles requises et d'aptitude, la préférence est donnée aux candidat(e)s en fonction, dans la mesure où ceci est compatible avec les principes énoncés à l'article 1 du présent règlement.

57.2 Tout agent venant à se trouver en surnombre a la faculté de poser sa candidature, dans l'Organisation, à un poste vacant de même grade, cette candidature devant être examinée en priorité avant qu'il ne soit procédé à toute autre forme de recrutement.

57.3 Le choix des candidat(e)s pour les postes vacants se fait compte tenu des compétences professionnelles, du dossier d'évaluation des performances et de l'expérience des intéressé(e)s.

57.4 Dans le cadre d'un système de gestion des performances, le chef d'organisme OTAN peut transférer un agent, après avoir pris en compte son opinion, à un autre poste situé au même endroit, assorti du même grade et comportant le même niveau de responsabilité, pour lequel l'intéressé(e) possède les qualifications et l'expérience requises.

Article 58 Date d'effet

58.1 Les conséquences pécuniaires d'un avancement d'échelon prennent effet le premier jour du mois en cours si cet avancement intervient avant le 16 du même mois, ou le premier jour du mois suivant s'il intervient le 16 du mois en cours ou après cette date.

58.2 Les conséquences pécuniaires d'un changement de grade prennent effet à la date à laquelle l'intéressé(e) prend ses nouvelles fonctions.

58.3 Toutefois, si un agent est choisi pour occuper un poste pour lequel il/elle n'est pas considéré(e) comme possédant toutes les qualifications requises, il/elle peut occuper ce poste à un grade inférieur à celui qui s'attache normalement à ce poste. Dans ce cas, toutes les conséquences pécuniaires qui en découlent ne prennent effet qu'à la date à laquelle il/elle est considéré(e) comme remplissant toutes les qualifications requises.

58.4 S'il est décidé d'abaisser le grade qui s'attache à un poste existant au tableau d'effectifs approuvé, le chef d'organisme OTAN sollicite l'autorisation de sauvegarder les droits acquis du/de la titulaire de ce poste avant que l'abaissement de grade ne devienne effectif. S'il est décidé de maintenir le/la titulaire du poste à son ancien grade, des limites peuvent être imposées, soit à la durée pendant laquelle il/elle conservera ce grade, soit à son droit à l'avancement d'échelon à l'intérieur de ce grade.

Chapitre XIII
Discipline

Article 59 Mesures disciplinaires

59.1 Tout agent ou ex-agent qui manquerait à ses obligations selon le Règlement du personnel, soit intentionnellement, soit du fait d'une négligence de sa part, peut être passible d'une mesure disciplinaire.

59.2 Toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un agent ainsi que les raisons l'ayant motivée doivent être consignées dans le dossier de l'intéressé(e) qui, sauf dans le cas prévu à l'article 59.3 (a), doit également en être averti(e) par écrit.

59.3 Les mesures disciplinaires sont :

(a) la réprimande;

(b) le blâme écrit;

(c) l'ajournement de l'accession à l'échelon supérieur;

(d) la suspension temporaire de fonctions avec privation totale ou partielle des émoluments;

(e) la révocation, accompagnée dans des circonstances dûment justifiées d'une diminution des prestations du régime de pensions coordonné, de la Caisse de prévoyance, du régime de pensions à cotisations définies ou de la police d'assurance-groupe, ou de leur suspension, ou encore de la suppression totale ou partielle du délai contractuel de préavis, voire d'une combinaison de ces mesures;

(f) lorsque l'intéressé(e) a quitté l'Organisation, la suppression totale ou partielle, temporaire ou permanente, des prestations du régime de pensions coordonné, de la Caisse de prévoyance, du régime de pensions à cotisations définies ou de la police d'assurance groupe.

59.4 La diminution ou la suspension des prestations du régime de pensions coordonné, de la Caisse de prévoyance, du régime de pensions à cotisations définies ou de la police d'assurance groupe ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être appliquée aux contributions versées par l'intéressé(e), ni aux droits à pension ou à la couverture d'assurance des personnes à sa charge, selon le cas.

59.5 Les mesures disciplinaires prévues par l'article 59.3 ci-dessus s'appliquent sans préjudice des sanctions prévues par les dispositions du Règlement du régime de pensions coordonné.

59.6 Tout agent peut être tenu de réparer, totalement ou en partie, tout dommage subi par l'Organisation du fait d'une grave négligence ou d'un acte délibéré de sa part.

Article 60 Pouvoirs et procédures disciplinaires

60.1 Les mesures disciplinaires sont prises sous l'autorité des chefs d'organisme OTAN conformément aux procédures qu'il leur appartient de fixer (annexe X).

60.2 L'agent qui est l'objet d'une accusation grave peut être suspendu immédiatement si le chef d'organisme OTAN juge à première vue que cette accusation est fondée et que le maintien en fonction de l'intéressé(e) pendant la durée de l'enquête serait préjudiciable à l'Organisation. La décision de suspension précise si l'intéressé(e) doit ou non être privé(e) en totalité ou en partie de ses émoluments pendant la durée de l'enquête.

60.3 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un agent ou ex-agent tant qu'il/elle n'a pas été informé(e) des accusations portées à son encontre.

60.4 Avant qu'une décision définitive ne soit prise au titre des alinéas (c), (d), (e) ou (f) de l'article 59.3, l'agent ou ex-agent peut présenter des observations écrites ou verbales.

Chapitre XIV

Recours hiérarchiques, réclamations et recours contentieux

Article 61 Recours hiérarchiques, réclamations et recours contentieux

61.1 Les membres du personnel, les consultant(e)s, le personnel temporaire ou les membres du personnel retraité de l'OTAN qui considèrent qu'une décision affectant leurs conditions de travail ou d'emploi n'est pas conforme aux dispositions en la matière, et notamment à leur contrat, aux dispositions réglementaires de l'OTAN concernant le personnel et aux autres conditions d'engagement, et qui souhaitent contester cette décision doivent épuiser les voies du recours hiérarchique telles que décrites à l'article 2 de l'annexe IX du présent Règlement. Ils peuvent également demander que leurs griefs fassent l'objet d'une médiation telle que décrite à l'article 3 de l'annexe IX du présent Règlement.

61.2 Les membres du personnel, les consultant(e)s, le personnel temporaire ou les membres du personnel retraité de l'OTAN qui souhaitent contester la décision à l'issue d'un recours hiérarchique et d'une médiation, dans les cas où elle est prévue et s'il y est fait appel, peuvent soumettre une réclamation par écrit au chef d'organisme OTAN qui est compétent pour annuler ou modifier la décision contestée, ainsi qu'il est prévu à l'article 4 de l'annexe IX du présent Règlement.

61.3 Les membres du personnel, les consultant(e)s, le personnel temporaire ou les membres du personnel retraité de l'OTAN peuvent, sans recours hiérarchique préalable, soumettre une réclamation par écrit au chef d'organisme OTAN concernant une décision prise directement par celui-ci.

61.4 Chaque chef d'organisme OTAN est habilité à désigner un(e) autre haut(e) responsable au sein de son organisme afin d'exercer les responsabilités et de prendre les décisions prévues dans le présent Règlement, auquel cas ce/cette haut(e) responsable sera considéré(e) comme le chef d'organisme OTAN aux fins du présent chapitre. Cette désignation peut valoir soit pour une période déterminée, soit pour le traitement d'une réclamation donnée.

Article 62 Recours contentieux

62.1 Après avoir suivi la procédure de recours hiérarchique et de réclamation décrite à l'article 61, le/la réclamant(e) ou son ayant droit peut saisir le tribunal administratif.

62.2 Les membres du personnel, les consultant(e)s, le personnel temporaire ou les membres du personnel retraité de l'OTAN et le chef d'organisme OTAN peuvent également convenir de saisir directement le tribunal administratif, sans que le chef d'organisme OTAN n'ait à prendre une décision sur le dossier, ainsi qu'il est prévu à l'article 4.3 de l'annexe IX du présent Règlement.

62.3 Les conditions dans lesquelles des requêtes peuvent être soumises au tribunal administratif sont définies à l'article 6 de l'annexe IX du présent Règlement.

Chapitre XV
Régimes de pensions

A. Régime de pensions coordonné

Article A.63 Domaine d'application

A.63.1 Le régime de pensions coordonné s'applique à tous les agents entrés en fonction avant le 1er juillet 2005, sauf à ceux et celles qui, recruté(e)s avant le 1er juillet 1974, ont choisi de rester affilié(e)s à la Caisse de prévoyance.

A.63.2 Le Règlement du régime de pensions coordonné figure à l'annexe IV.

A.63.3 Le régime de pensions coordonné prévoit des prestations pour pensions d'ancienneté, allocations de départ pour services de courte durée, pensions d'invalidité, et pensions de survie, d'orphelin et pour personne à charge.

A.63.4 Les pensions sont ajustées périodiquement ainsi qu'il est prévu à l'article 36 du Règlement du régime de pensions coordonné.

A.63.5 Un agent qui, lors de sa nomination, souffre d'une maladie ou d'une infirmité peut être exclu du bénéfice des prestations en matière d'invalidité ou de décès pour une période n'excédant pas 5 ans. Toute exclusion lui sera notifiée par écrit.

Article A.64 Pension d'ancienneté ou allocation de départ pour services de courte durée

A.64.1 L'agent qui a accompli au moins 10 années de service a droit à une pension d'ancienneté.

A.64.2 Le taux maximum de la pension est de 70 % du traitement de base afférent au dernier grade dont l'agent était titulaire au moins un an avant sa cessation de fonctions. Le taux de pension se calcule à raison de 2 % par année de service.

A.64.3 Le droit à la pension s'ouvre à 60 ans. Les agents qui prennent leur pension avant cet âge peuvent avoir soit une pension différée payable à 60 ans au taux plein, soit une pension réduite payable à partir de l'âge de 50 ans. Ceux/Celles qui continuent à servir au-delà de 60 ans continuent à acquérir des droits à pension jusqu'au taux maximum.

A.64.4 Un agent dont la durée de service est insuffisante pour lui permettre d'avoir droit à une pension d'ancienneté a droit à une allocation de départ ainsi qu'il est prévu à l'article 11 du Règlement du régime de pensions coordonné.

A.64.5 Un agent ne peut recevoir la pension d'ancienneté payable en vertu du présent article en même temps que les émoluments prévus à l'article 22.

Article A.65 Pension d'invalidité

Un agent a droit, en vertu des conditions stipulées au chapitre III du Règlement du régime de pensions coordonné, à une pension d'invalidité en cas d'invalidité permanente le/la mettant dans l'incapacité totale d'exercer des fonctions correspondant à son emploi dans l'Organisation.

Article A.66 Pensions de survie, d'orphelin ou de personne à charge

A.66.1 Le/La conjoint(e) survivant(e) d'un agent ou d'un ex-agent peut avoir droit, selon les conditions du chapitre IV du Règlement du régime de pensions coordonné, à une pension de survie.

A.66.2 Les enfants ou autres personnes à charge d'un agent, ou d'un ex agent, couvert par les dispositions du régime de pensions coordonné peuvent bénéficier d'une pension d'orphelin ou pour personne à charge aux conditions prévues au chapitre V du Règlement du régime de pensions coordonné.

Article A.67 Financement

A.67.1 Les prestations prévues au régime de pensions coordonné constituent une charge du budget conformément à l'article 40 du Règlement du régime de pensions coordonné.

A.67.2 Les agents sont redevables au régime de pensions coordonné d'une cotisation de 9,5 % du salaire de base majoré des indemnités de vie chère. Cette cotisation est déduite de leurs émoluments mensuels.

B. Régime de pensions à cotisations définies

Article B.63 Domaine d'application

Le régime de pensions à cotisations définies de l'OTAN est un régime de pensions par capitalisation financé par les cotisations de l'Organisation et des agents. Ces cotisations, auxquelles s'ajoutent les intérêts résultant de leur placement, sont utilisées exclusivement pour le versement des pensions de retraite et des prestations et honoraires connexes.

Article B.64 Affiliation au régime

B.64.1 Les agents entrés en fonction à compter du 1er juillet 2005 sont des affilié(e)s actifs/actives au régime de pensions à cotisations définies au sens de l'annexe VI. Chacun(e) de ces affilié(e)s cotise au régime, auprès duquel un compte est ouvert à son nom. L'Organisation cotise également au régime.

B.64.2 Les agents qui quittent l'Organisation peuvent laisser leurs avoirs au sein du régime sous réserve des conditions énoncées dans le règlement du régime à l'annexe VI. Ils/Elles deviennent alors des affilié(e)s passifs/passives au régime.

Article B.65 Cotisations

L'Organisation verse au régime de pensions à cotisations définies une somme égale à 12% du traitement de base des agents mentionnés à l'article B.64.1 ci-dessus. Les agents versent au régime une somme égale à 8% de leur traitement de base. Cette cotisation est déduite chaque mois de leurs émoluments. Ils/Elles peuvent choisir de verser à titre de cotisation volontaire supplémentaire une somme pouvant atteindre 5% de leur traitement de base sans que l'Organisation ne verse de cotisation supplémentaire en contrepartie.

Article B.66 Placements

B.66.1 Les cotisations sont placées dans une gamme de fonds d'investissement offerte par le régime. Chaque affilié(e) peut spécifier les fonds dans lesquels les cotisations doivent être placées, sous réserve des conditions énoncées dans le règlement du régime; s'il/si elle ne le fait pas, le régime place les cotisations en se conformant à une stratégie d'investissement prédéterminée.

B.66.2 L'Organisation n'est pas tenue responsable des pertes que les placements pourraient subir du fait de fluctuations sur le marché des capitaux.

Article B.67 Prestations

Le régime de pensions à cotisations définies verse les prestations prévues dans le règlement du régime (annexe VI).

Article B.68 Règlement du régime et instructions d'application

Le règlement applicable au régime et à son administration est énoncé à l'annexe VI. Le Secrétaire général peut établir des instructions pour l'application de ce règlement.

RÈGLEMENT APPLICABLE AUX CONSULTANT(E)S ET AU PERSONNEL TEMPORAIRE

Chapitre XVI

Consultant(e)s

Article 68 Généralités

68.1 Le chef d'organisme OTAN peut, en cas de besoin, faire appel au concours de consultant(e)s.

68.2 Par consultant(e), il faut entendre toute personne experte ou spécialiste reconnue, engagée à titre consultatif ou technique.

68.3 Le/La consultant(e) n'occupe pas l'un des emplois permanents prévus dans les effectifs de l'Organisation.

68.4 Un(e) consultant(e) ne peut en principe être engagé(e) s'il/si elle ne remplit pas les conditions spécifiées à l'article 3 (a), (d) et (g) des règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement).

Article 69 Durée de l'emploi

69.1 La durée de l'emploi des consultant(e)s est stipulée dans le contrat et ne dépasse pas, en principe, 90 jours consécutifs. Toutefois, si les circonstances l'exigent, la durée du contrat peut être prolongée d'une nouvelle période n'excédant pas 90 jours.

69.2 Lorsque, dans des cas exceptionnels et bien déterminés, il s'avère que les services d'un(e) consultant(e) sont nécessaires pendant plus de 180 jours, des crédits doivent être ouverts spécialement à cette fin.

69.3 Lorsqu'il est demandé à des consultant(e)s de fournir leurs prestations sous forme de services ou de biens, la date à laquelle ces prestations doivent être fournies est stipulée dans le contrat.

Article 70 Honoraires

70.1 Les honoraires des consultant(e)s sont fixés dans leur contrat et sont payables dans la monnaie du pays de séjour, dans celle de leur pays d'origine ou dans l'une et l'autre de ces monnaies.

70.2 Outre les honoraires prévus dans leur contrat, les consultant(e)s peuvent, pendant la durée de leurs fonctions à l'Organisation, continuer à percevoir des émoluments de sources extérieures.

70.3 Les honoraires versés aux consultant(e)s ne sont pas exonérés de l'impôt.

70.4 Aucun honoraire n'est versé aux consultant(e)s tant que leur supérieur(e) hiérarchique immédiat(e) n'a pas fait connaître par écrit la durée de l'emploi des intéressé(e)s et n'a pas certifié que les intéressé(e)s se sont acquitté(e) s de leurs fonctions de façon satisfaisante ou que leurs prestations ont été conformes aux normes requises et fournies à la date spécifiée dans leur contrat.

Article 71 Obligations et responsabilités

Les dispositions du chapitre IV des Règles applicables aux membres du personnel (partie I du présent règlement) sont applicables aux consultant(e)s, à moins qu'il en soit décidé autrement par le chef d'organisme OTAN et sous réserve des dispositions de l'article 70.2.

Article 72 Voyages

72.1 Les consultant(e)s dont le lieu de résidence est à plus de 100 km du lieu de travail ont droit au remboursement des frais de voyage direct aller et retour, lorsqu'ils/elles prennent leurs fonctions et lorsqu'ils/elles quittent le service de l'Organisation, à moins que ces dépenses ne soient prises en charge par un gouvernement ou une autre autorité.

72.2 Les dispositions des articles 40 et 41 des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement) sont applicables aux consultant(e)s.

72.3 Pour le calcul des taux de remboursement au titre du présent article, les consultant(e)s sont assimilé(e)s au personnel civil international.

Article 73 Congé

Le droit au congé est, le cas échéant, spécifié dans le contrat.

Article 74 Assurance

Les consultant(e)s bénéficient, sur leur demande, et à leurs frais, de l'assurance accident pour les risques professionnels qu'ils/elles peuvent encourir pendant la durée de leur emploi par l'OTAN.

Article 75 Immunités et privilèges

Si l'intérêt de l'Organisation l'exige, les consultant(e)s envoyé(e)s en mission peuvent bénéficier de certains privilèges et immunités dans les conditions prévues aux articles 21 et 22 de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international, signée à Ottawa le 20 septembre 1951 (annexe I).

Article 76 Sécurité

Les dispositions du chapitre VI des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement) s'appliquent en toute circonstance aux consultant(e)s.

Article 76bis

Les dispositions de la politique relative à la participation d'agents civils de l'OTAN à des opérations et des missions approuvées par le Conseil (C-M(2005)0041 et C-M(2010)0115) s'appliquent aux consultants lorsqu'il y est fait référence dans leur contrat. Toutefois, dans la partie de l'appendice au C-M(2005)0041 relative à la rémunération et aux prestations, la section 1, qui concerne la compensation pour déploiement, et la section 3, qui concerne le personnel occupant des postes sur un lieu de déploiement, ne s'appliquent en aucune circonstance aux consultants. Le chef d'organisme OTAN prévoit une couverture d'assurance appropriée en cas de déploiement du consultant.

Chapitre XVII
Personnel temporaire

Article 77 Généralités

77.1 Le chef d'organisme OTAN peut, si nécessaire, engager du personnel temporaire pour répondre à des besoins temporaires de l'Organisation (par exemple pour remplacer des agents absents, pour accomplir des tâches qu'il n'est temporairement pas possible d'absorber avec les effectifs approuvés de l'organisme OTAN intéressé, ou pour permettre de gérer avec souplesse le tableau d'effectifs et de continuer d'accomplir les tâches nécessaires au cours de restructurations).

77.2 Les agents temporaires n'occupent aucun des postes du tableau d'effectifs de l'organisme considéré.

77.3 Aucune personne ne peut être engagée à titre temporaire si elle ne remplit pas les conditions énoncées à l'article 3 (a), (d) et (g) des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement).

Article 78 Durée de l'emploi

78.1 La durée de l'emploi de l'agent temporaire est stipulée dans le contrat et ne doit pas dépasser six mois dans la même affectation. Toutefois, si, ultérieurement, les circonstances l'exigent, la durée de ce contrat peut être prolongée d'une nouvelle période de six mois maximum.

78.2 Lorsque, dans des cas exceptionnels[1], les services d'un agent temporaire sont nécessaires pour une période dépassant un an, ou s'il est nécessaire d'offrir un contrat temporaire d'une durée de six mois à un an, le chef d'organisme OTAN doit obtenir l'accord des pays sur le plan budgétaire avant d'offrir le contrat.

78.3 Les contrats temporaires de moins de trois mois peuvent être résiliés par l'une

[1] Serait notamment considéré comme un cas exceptionnel le soutien fourni en faveur d'une opération ou mission approuvée par le Conseil.

ou l'autre des parties moyennant un préavis d'une semaine. Les contrats temporaires de trois mois ou plus peuvent être résiliés par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de deux semaines. À titre exceptionnel, le chef d'organisme OTAN peut remplacer en totalité ou en partie le délai de préavis par le versement des émoluments correspondants.

78.4 L'organisme OTAN qui employait un agent temporaire dont le contrat est arrivé à expiration ne peut lui offrir un nouvel emploi temporaire avant que se soit écoulée une période d'une durée égale à celle du contrat initial, sans toutefois être supérieure à trois mois.

Article 79 Rémunération

79.1 La rémunération de l'agent temporaire, calculée suivant les barèmes fixés par le Conseil, est spécifiée dans le contrat de cet agent

79.2 À moins que les arrangements bilatéraux visés à l'article 85 n'en disposent autrement, la rémunération de l'agent temporaire n'est pas exonérée de l'impôt. Il incombe à l'agent temporaire d'effectuer lui/elle-même les démarches nécessaires pour s'acquitter de l'impôt dû.

79.3 L'Organisation communique aux États membres, avant la fin février de chaque année, les noms, prénoms, dates de naissance et adresses complètes des agents temporaires ainsi que la durée du contrat et le montant total des rémunérations qui leur ont été versées au cours de l'année précédente. Les agents temporaires sont tenus de communiquer leurs adresses complètes à l'Organisation et de la tenir informée de tout changement ultérieur à cet égard.

Article 80 Obligations et responsabilités

Les dispositions du chapitre IV des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement) sont applicables aux agents temporaires, sauf décision contraire du chef d'organisme OTAN.

Article 81 Travail

Les dispositions du chapitre V des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement) sont applicables aux agents temporaires, à moins que le contrat de ces agents ne dispose expressément du contraire.

Article 82 Voyages et déplacements

82.1 L'agent temporaire dont le lieu de résidence est à plus de 100 km du lieu de travail a droit au remboursement des frais de voyage direct aller et retour, lorsqu'il/elle prend ses fonctions et lorsqu'il/elle quitte l'Organisation, à moins que ces dépenses ne soient prises en charge par un gouvernement ou par une autre autorité.

82.2 Les dispositions des articles 40 et 41 des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement) sont applicables aux agents

temporaires.

82.3 Les montants à rembourser au titre du présent article sont les mêmes que ceux qui sont versés au personnel civil international.

Article 83 Couverture sociale

83.1 Pour les besoins de la couverture sociale, les agents temporaires sont affiliés au régime de sécurité sociale du pays de séjour ou à un système d'assurance groupe.

83.2 Le secrétaire général et les commandants suprêmes alliés sont habilités à déterminer le type de couverture sociale applicable dans les différents pays de séjour et à prendre, auprès des gouvernements de ces pays et/ou auprès d'assureurs, les dispositions nécessaires pour que les agents temporaires bénéficient d'une telle couverture.

83.3 Les agents temporaires dont la couverture sociale est fournie par une assurance groupe :

(a) sont couverts par le même régime que le personnel civil international;

(b) sont affiliés au régime de pensions à cotisations définies de l'OTAN.

83.4 Les agents temporaires entrés en fonction avant le 1er janvier 2017 sont admis au bénéfice de l'indemnité pour enfant à charge s'ils répondent aux conditions de l'article 29.2 des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement), et ils peuvent prétendre à l'indemnité pour enfant handicapé s'ils répondent aux conditions de l'article 29.4 desdites règles. Ces indemnités seront minorées du montant des indemnités de même nature dont bénéficierait par ailleurs le ménage ou l'agent temporaire célibataire. Les agents temporaires entrés en fonction à partir du 1er janvier 2017 sont admis au bénéfice du supplément pour enfant à charge s'ils répondent aux conditions de l'article 29.7 du présent règlement (partie 1 – Règles applicables aux membres du personnel), et ils peuvent prétendre au supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé s'ils répondent aux conditions de l'article 29.8 du règlement. Ces suppléments seront minorés du montant des indemnités/suppléments de même nature dont bénéficierait par ailleurs le ménage ou l'agent temporaire célibataire.

Article 84 Congés

84.1 Quel que soit le type de couverture sociale retenu pour les agents temporaires, ceux-ci ont droit à un congé annuel avec salaire d'une durée de 2,5 jours ouvrables par mois de service accompli.

84.2 L'agent temporaire absent pour cause de maladie ou d'accident en avise immédiatement son chef de service, qui, à son tour, en informe le Service du personnel.

84.3 L'agent temporaire absent plus d'un jour pour cause de maladie ou d'accident est tenu de se faire délivrer un certificat médical dans les quatre jours qui suivent la cessation du travail et de le remettre le plus tôt possible au Service du personnel. Un certificat médical peut également être exigé pour des absences répétées. L'Organisation peut exiger d'un agent qu'il/elle se soumette à un contrôle médical avant de reconnaître la validité d'un certificat.

84.4 Le droit au congé de maladie (avec salaire) s'acquiert à raison d'un jour par mois de service accompli. Sauf situation exceptionnelle (par exemple maladie professionnelle ou accident du travail), l'agent temporaire ne se voit pas accorder par anticipation plus de jours de congé de maladie que le nombre de jours auxquels il/elle a droit pour la durée totale de son contrat.

84.5 Les agents temporaires ayant accompli au moins six mois de service peuvent bénéficier du congé de maternité ou de paternité aux conditions décrites à l'article 46.3 ou 46.4 des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement) ; le congé de maternité ou de paternité ne peut s'étendre au delà de la fin du contrat de l'agent temporaire.

Article 85 Privilèges et immunités

85.1 L'agent temporaire peut se voir accorder certains privilèges et immunités en vertu de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international (annexe I.A) et du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux (annexe I.B).

85.2 L'agent temporaire peut également se voir accorder des privilèges de dégrèvement fiscal si les arrangements bilatéraux qui auront, le cas échéant, été conclus avec l'État membre concerné[1] en disposent ainsi.

Article 86 Sécurité

Les dispositions du chapitre VI des Règles applicables aux membres du personnel (partie 1 du présent règlement) s'appliquent en toute circonstance aux agents temporaires.

Article 87

Les dispositions de la politique relative à la participation d'agents civils de l'OTAN à des opérations et des missions approuvées par le Conseil (C-M(2005)0041 et C-M(2010)0115) s'appliquent à l'agent temporaire lorsqu'il y est fait référence dans son contrat. Sans préjudice de l'article 83 ci-dessus, le chef d'organisme OTAN prévoit une couverture d'assurance appropriée en cas de déploiement de l'agent temporaire.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Chapitre XVIII

Associations et Comités du personnel

Article 88 Généralités

88.1 Il existe, dans chaque organisme et siège des quartiers généraux de l'OTAN, une association du personnel composée de tous les membres du personnel. Celle-ci procède régulièrement, et suivant une procédure approuvée par le chef d'organisme OTAN, à l'élection d'un Comité du personnel qui fait fonction d'organe exécutif de l'association.

88.2 Chaque comité du personnel a le droit de se faire représenter au sein de la Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN (CCPCO).

88.3 La CCPCO élit parmi ses membres des porte-parole qualifiés pour représenter le personnel de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord dans ses relations tant avec l'Organisation qu'avec les associations du personnel d'autres organisations internationales et, en particulier, au sein du Comité des représentants du personnel (CRP) établi dans le cadre du règlement relatif au système de la Coordination.

88.4 Les agents retraités de l'OTAN peuvent, dans un but d'assistance mutuelle et de représentation, s'organiser en associations en fonction du dernier organisme OTAN où ils étaient employés. Les agents retraités de différents organismes OTAN peuvent, s'il y a lieu, se réunir en une seule association de retraités propre à ces organismes. Le Secrétaire général ou les Commandants suprêmes alliés, selon le cas, reconnaissent les associations ainsi créées selon les critères qu'ils ont établis.

88.5 Chaque association reconnue d'agents retraités est représentée au sein de la Confédération des associations de retraités de l'OTAN (CNRCSA). Elle élit à cette fin parmi ses membres les personnes désignées pour représenter le personnel civil retraité de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. Le Secrétaire général approuve la création de la Confédération des associations de retraités de l'OTAN.

Article 89 Rôle des Comités du personnel

89.1 Les Comités du personnel représentent les intérêts du personnel et maintiennent les contacts appropriés entre les autorités administratives compétentes et le personnel. Ils donnent au personnel le moyen de faire connaître son opinion. À cette fin, le chef d'organisme OTAN intéressé établit des dispositions pratiques appropriées.

89.2 Les tâches assumées par les membres du Comité du personnel et les membres du personnel mandatés par le Comité auprès des organes créés en application du présent règlement ou par l'Organisation sont considérées comme faisant partie du travail normal des intéressé(e)s qui, du fait de l'accomplissement de ces tâches, ne devront subir aucun préjudice. Les intéressé(e)s pourront disposer d'un temps raisonnable pour leur permettre d'accomplir leurs tâches.

Article 90 Attributions des organes de représentation du personnel

90.1 La Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN est chargée de :

(a) défendre les intérêts professionnels des agents de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord;

(b) formuler des propositions relatives aux intérêts collectifs ou aux conditions d'emploi du personnel de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord;

(c) donner son avis sur toutes questions qui lui sont soumises par les autorités administratives compétentes;

(d) représenter le point de vue du personnel de l'OTAN dans son ensemble, notamment au Comité mixte de consultation et dans d'autres comités mixtes où la participation de la CCPCO est prévue.

90.2 Les attributions de chaque Comité du personnel local sont identiques à celles qui sont énoncées au paragraphe 90.1 ci-dessus, pour les questions intéressant les membres du personnel de l'organisme OTAN concerné.

90.3 La Confédération des associations de retraités de l'OTAN :

(a) sert de cadre à l'examen de questions intéressant l'ensemble des agents retraités de l'OTAN;

(b) représente les intérêts de l'ensemble des agents retraités de l'OTAN pour des questions qui les concernent directement;

(c) représente les agents retraités de l'OTAN qui ont droit à une pension au titre du régime de pensions coordonné au sein de l'Association des agents pensionnés des organisations coordonnées et de leurs ayants droit (AAPOCAD) ainsi que dans ses relations avec les organes représentatifs des retraité(e)s d'autres organisations internationales.

90.4 Chaque Comité du personnel local peut organiser des activités sociales culturelles et sportives. Avec l'accord du chef d'organisme OTAN, des représentant(e)s du Comité du personnel peuvent être désigné(e)s pour participer à la direction d'organes locaux créés pour servir les intérêts du personnel.

Article 91 Comité mixte de consultation

Il existe un Comité mixte de consultation créé conformément aux dispositions établies par le Secrétaire général et les Commandants suprêmes (annexe XI).

Article 92 Frais de déplacement, indemnité de subsistance, congé

92.1 Les représentant(e)s de la Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN qui doivent effectuer des déplacements pour s'acquitter de leur mandat conformément à l'article 89.2 sont autorisé(e)s à s'absenter de leur poste à cet effet dans la mesure compatible avec les nécessités de leur service et reçoivent les autorisations de voyage officiel appropriées.

92.2 Lorsqu'une subvention a été mise à la disposition des associations du personnel, d'une association reconnue d'agents retraités de l'OTAN ou de la Confédération des associations de retraités de l'OTAN pour couvrir les frais occasionnés par ces voyages, l'organisme intéressé fournit à la fin de chaque exercice financier, à l'ASG pour la gestion exécutive du Secrétariat international, un décompte de l'utilisation de ces fonds.

Annexe I.A

Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international

Les États signataires à la présente convention, considérant qu'il est nécessaire que l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, son personnel international et les représentants des États membres assistant à ses réunions bénéficient du statut ci après, pour exercer leurs fonctions et remplir leur mission,

sont convenus de ce qui suit :

Titre IV

Personnel international et experts en mission pour le compte de l'Organisation

Article 17

Les catégories de fonctionnaires auxquelles s'appliquent les articles 18 à 20 feront l'objet d'un accord entre le président des suppléants du conseil et chacun des gouvernements des États membres intéressés. Le président des suppléants du conseil communiquera aux États membres les noms des personnes comprises dans ces catégories.

Article 18

Les fonctionnaires de l'Organisation visés à l'article 17 :

(a) jouiront de l'immunité de juridiction pour les actes accomplis par eux en leur qualité officielle et dans les limites de leur autorité (y compris leurs paroles et leurs écrits);

(b) jouiront, ainsi que leurs épouses et les membres de leur proche famille résidant avec eux ou à leur charge, quant aux dispositions limitant l'immigration et aux formalités d'enregistrement des étrangers, des mêmes privilèges que les agents diplomatiques de rang comparable;

(c) jouiront, en ce qui concerne les réglementations monétaires de change, des mêmes privilèges que les agents diplomatiques de rang comparable;

(d) jouiront, en période de crise internationale, ainsi que leurs épouses et les membres de leur proche famille résidant avec eux et à leur charge, des mêmes facilités de rapatriement que les agents diplomatiques de rang comparable;

(e) jouiront du droit d'importer en franchise leur mobilier et leurs effets à l'occasion de leur première prise de fonctions dans le pays intéressé et du droit, à la cessation de leurs fonctions dans ledit pays de réexporter en franchise ce mobilier et ces effets, sous réserve, dans l'un ou l'autre cas, des conditions jugées nécessaires par le gouvernement du pays où le droit est exercé;

(f) jouiront du droit d'importer temporairement en franchise leurs automobiles privées affectées à leur usage personnel et ensuite de réexporter ces automobiles en franchise, sous réserve, dans l'un et l'autre cas, des conditions jugées nécessaires par le gouvernement du pays intéressé.

Article 19

Les fonctionnaires de l'Organisation visés à l'article 17 seront exempts d'impôts sur les appointements et émoluments qui leur seront payés par l'Organisation en leur qualité de fonctionnaires de celle-ci. Toutefois, un État membre pourra conclure avec le conseil, agissant au nom de l'Organisation, des arrangements permettant audit État membre de recruter et d'affecter à l'Organisation ses propres ressortissants (exception faite, si cet État membre le désire, de tout ressortissant ne résidant pas habituellement sur son territoire) devant faire partie du personnel international de l'Organisation. Il paiera dans ce cas les salaires et émoluments desdites personnes sur ses propres fonds selon un barème déterminé par lui. Ces salaires et émoluments pourront faire l'objet d'une imposition de la part de l'État membre en question, mais ne pourront être imposés par un autre État membre. Si un arrangement de cette nature conclu par un État membre est par la suite modifié, ou dénoncé, les États membres ne seront plus obligés en vertu de la première clause de cet article d'exonérer de l'impôt les salaires et émoluments payés à leurs propres ressortissants.

Article 20

Outre les privilèges et immunités spécifiés aux articles 18 et 19, le Secrétaire exécutif de l'Organisation, le coordonnateur de la production de défense de l'Atlantique Nord, et tout autre fonctionnaire officiel permanent de rang similaire au sujet duquel un accord est intervenu entre le président des suppléants du conseil et les gouvernements des États membres, bénéficient des privilèges et immunités normalement accordés aux agents diplomatiques de rang comparable.

Article 21

1. Les experts (autres que les fonctionnaires visés aux articles 18 à 20) lorsqu'ils accomplissent des missions pour l'Organisation, jouissent, sur le territoire d'un État membre, pour autant que cela est nécessaire pour l'exercice efficace de leurs fonctions, des privilèges et immunités suivants :

   (a) immunité d'arrestation personnelle ou de détention et de saisie de leurs bagages personnels;

   (b) immunité de juridiction en ce qui concerne les actes accomplis par eux dans l'exercice de leurs fonctions officielles pour l'Organisation (y compris leurs paroles et écrits);

   (c) les mêmes facilités en ce qui concerne les réglementations monétaires et de change et leurs bagages personnels que celles accordées aux fonctionnaires des gouvernements étrangers en missions officielles temporaires;

   (d) inviolabilité de tous papiers et documents se rapportant au travail dont ils ont été chargés par l'Organisation.

2. Le président des suppléants du conseil communiquera aux États membres intéressés le nom de tous experts à qui s'appliquera le présent article.

Article 22

Ces privilèges et immunités sont accordés aux fonctionnaires et experts dans l'intérêt de l'Organisation et non à leur avantage personnel. Le président des suppléants du conseil aura non seulement le droit mais le devoir de lever l'immunité accordée à ces fonctionnaires ou experts dans tous les cas où, à son avis, cette immunité empêcherait que justice soit faite et où elle pourrait être levée sans préjudicier aux intérêts de l'Organisation.

Article 23

Les dispositions des articles 18, 20 et 21 ne peuvent obliger un État à accorder à un de ses ressortissants l'un quelconque des privilèges et immunités prévus par ces articles, excepté :

(a) l'immunité de juridiction en ce qui concerne les actes accomplis par eux dans l'exercice de leurs fonctions officielles pour l'Organisation (y compris leurs paroles et écrits);

(b) l'inviolabilité de tous papiers et documents se rapportant au travail dont ils ont été chargés pour l'Organisation;

(c) des facilités en ce qui concerne les règlements applicables en matière de contrôle des changes dans toute la mesure nécessaire pour l'exercice efficace de leurs fonctions.

Fait à Ottawa, le vingt septembre 1951

Annexe I.B

Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux créés en vertu du Traité de l'Atlantique Nord

Les États parties au Traité de l'Atlantique Nord signé à Washington, le 4 avril 1949,

Considérant que des quartiers généraux militaires internationaux pourront être établis sur leurs territoires par accords particuliers conclus en vertu du Traité de l'Atlantique Nord,

Désireux de définir le statut de ces quartiers généraux et du personnel y appartenant, lorsqu'ils se trouvent dans la région du Traité de l'Atlantique Nord,

Sont convenus du présent protocole à la Convention sur le statut de leurs forces signée à Londres le 19 juin 1951 :

Article 2

Sous réserve des dispositions ci-après du présent protocole, la Convention s'appliquera aux quartiers généraux interalliés établis sur le territoire d'un État partie au présent protocole dans la zone du Traité de l'Atlantique Nord, ainsi qu'au personnel militaire et civil de ces quartiers généraux et aux personnes à charge de ce personnel, compris dans les définitions des alinéas (a), (b) et (c) du paragraphe 1 de l'article 3 du présent protocole, lorsque ce personnel se trouve sur l'un des territoires visés ci-dessus pour l'exécution du service ou, dans le cas des personnes à charge, pour les besoins du service, du conjoint ou du parent.

Article 3

1. Pour l'application de la Convention à un quartier général interallié, les expressions «force», «élément civil» et «personne à charge» chaque fois qu'elles figurent dans la Convention, ont la signification suivante :

(a) Par «force», on entend le personnel affecté à un quartier général interallié et qui appartient aux armées de terre, de mer ou de l'air de tout État partie au Traité de l'Atlantique Nord;

(b) Par «élément civil», on entend le personnel civil qui n'est ni apatride, ni national d'un État non-partie au Traité de l'Atlantique Nord, non plus que national de l'État de séjour, ni une personne qui a sa résidence habituelle dans cet État, et

(i) qui est affecté au quartier général interallié et employé par l'une des forces armées de l'un des États parties au Traité de l'Atlantique Nord, ou

(ii) qui appartient à certaines catégories de personnel civil employé par le quartier général interallié arrêtées par le Conseil de l'Atlantique Nord;

(c) Par «personne à charge», on entend le conjoint d'un membre d'une force ou d'un élément civil définis aux alinéas (a) et (b) du présent paragraphe ou les enfants qui sont à leur charge.

2. Un quartier général interallié est considéré comme une force pour l'application de l'article 2, du paragraphe 2 de l'article 5, du paragraphe 10 de l'article 7, des paragraphes 2, 3, 4, 7 et 8 de l'article 9, et de l'article 13 de la Convention.

Article 4

Les droits et obligations que la Convention confère ou impose à un État d'origine ou à ses autorités au sujet de ses forces, de ses éléments civils ou de leurs personnes à charge, seront, en ce qui concerne les quartiers généraux interalliés, leur personnel et les personnes à charge de ce personnel auxquels s'applique la Convention en vertu de l'article 2 du présent protocole, conférés ou dévolus au quartier général suprême approprié et aux autorités qui en relèvent, sous les réserves ci-après :

(a) le droit qui est donné par l'article 7 de la Convention aux autorités militaires de l'État d'origine d'exercer les pouvoirs de juridiction pénale et disciplinaire est conféré aux autorités militaires de l'État dont la loi militaire s'applique éventuellement à la personne intéressée;

(b) les obligations imposées à l'État d'origine ou à ses autorités par l'article 2, par le paragraphe 4 de l'article 3, par les paragraphes 5(a) et 6(a) de l'article 7, par les paragraphes 9 et 10 de l'article 8 et par l'article 13 de la Convention incombent à la fois au quartier général interallié et à l'État dont les forces armées, ou tout membre ou employé de ces forces armées ou la personne à charge de ce membre ou employé sont en cause;

(c) pour l'application des paragraphes 2(a) et 5 de l'article 3 et de l'article 14 de la Convention, et dans le cas des membres d'une force ou des personnes à leur charge, l'État d'origine est l'État aux forces armées duquel ce membre appartient, ou, dans le cas de membres d'un élément civil ou de personnes à leur charge, l'État par les forces armées duquel ce membre est employé;

(d) les obligations imposées à l'État d'origine en vertu des paragraphes 6 et 7 de l'article 8 de la Convention incombent à l'État aux forces

armées duquel appartient la personne dont l'acte ou la négligence a été à l'origine de la demande d'indemnité, ou, dans le cas d'un membre d'un élément civil, à l'État par les forces armées duquel il est employé ou, à défaut d'un tel État, au quartier général interallié auquel la personne en question appartient.

Pour la désignation d'un arbitre, en application du paragraphe 8 de l'article 8, les droits de l'État d'origine sont exercés à la fois par le quartier général interallié intéressé, et par l'État auquel incombent, le cas échéant, les obligations définies par le présent paragraphe.

Article 5

Tout membre d'un quartier général interallié doit être porteur d'une carte d'identité personnelle, délivrée par ce quartier général, munie d'une photographie et mentionnant les noms, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité, rang ou grade, numéro matricule s'il y a lieu, et la durée de validité de la carte. Cette carte doit être produite à toute réquisition.

Article 6

1. L'obligation de renoncer à toute demande d'indemnité imposée aux parties contractantes en vertu de l'article 8 de la Convention s'applique à la fois aux quartiers généraux interalliés et à tout État partie au présent protocole intéressés.

2. Pour l'application des paragraphes 1 et 2 de l'article 8 de la Convention :

   (a) sont considérés comme biens appartenant à la partie contractante et utilisés par ses forces armées tous biens appartenant à un quartier général interallié ou tous biens d'un État partie au présent protocole utilisés par un quartier général interallié;

   (b) est considéré comme dommage causé par un membre des forces armées de la partie contractante ou par un employé de ces forces, tout dommage causé par un membre d'une force ou d'un élément civil, tels qu'ils sont définis au paragraphe 1 de l'article 3 du présent protocole, ou par tout employé d'un quartier général interallié;

   (c) les dispositions du paragraphe 3 de l'article 8 de la Convention s'appliquent à un quartier général interallié considéré comme «partie contractante» aux termes audit paragraphe.

3. Les demandes d'indemnités visées au paragraphe 5 de l'article 8 de la Convention comprendront les demandes d'indemnités (autres que celles résultant de l'application d'un contrat et que celles auxquelles les paragraphes 6 et 7 de cet article sont applicables) du chef d'actes ou de négligences d'un employé du quartier général interallié, ou de tout autre acte, négligence ou incident dont un quartier général interallié est légalement responsable et qui ont causé, sur le territoire d'un État de séjour, des dommages à un tiers autre que l'une des parties au présent protocole.

Article 7

1. L'exonération d'impôts accordée en vertu de l'article 10 de la Convention aux membres d'une force ou d'un élément civil en ce qui concerne leurs traitements et émoluments s'applique dans le cas du personnel d'un quartier général interallié répondant aux définitions données dans les paragraphes 1 (a) et (b) (i) de l'article 3 du présent protocole, aux traitements et émoluments qui leur sont payés en cette qualité par la force armée à laquelle ils appartiennent ou par laquelle ils sont employés, sous réserve toutefois que l'exonération accordée en vertu de ce paragraphe aux membres ou employés en question ne s'applique pas à l'impôt mis en recouvrement par le pays dont ils ont la nationalité.

2. Les employés d'un quartier général interallié appartenant aux catégories arrêtées par le Conseil de l'Atlantique Nord sont exonérés de l'impôt sur les traitements et émoluments qui leur sont versés en cette qualité par le quartier général interallié. Toutefois, une partie au présent protocole pourra conclure avec le quartier général intéressé des arrangements permettant à ladite partie de recruter et d'affecter au quartier général intéressé ses propres ressortissants (exception faite, si cette partie le désire, de tout ressortissant ne résidant pas habituellement sur son territoire), devant faire partie du personnel du quartier général. Elle paiera dans ce cas les traitements et émoluments desdites personnes sur ses propres fonds, selon un barème déterminé par elle. Ces traitements et émoluments pourront faire l'objet d'une imposition de la part de la partie en question mais ne pourront être imposés par une autre partie. Si un arrangement de cette nature conclu par une des parties au présent protocole est par la suite modifié ou dénoncé, les parties du présent protocole ne seront plus obligées, en vertu de la première clause du présent paragraphe, d'exonérer de l'impôt les traitements et émoluments payés à leurs propres ressortissants.

Article 8

1. En vue de faciliter l'établissement, la construction, l'entretien et le fonctionnement des quartiers généraux interalliés, ces quartiers généraux sont exonérés, dans toute la mesure du possible, des droits et taxes afférents aux dépenses supportées par eux dans l'intérêt de la défense commune et pour leur avantage officiel et exclusif, et chaque partie au présent protocole procédera à des négociations avec les quartiers généraux établis sur son territoire en vue de conclure un accord à cet effet.

2. Tout quartier général interallié jouit des droits accordés à une force en vertu de l'article 11 de la Convention et ce, dans les mêmes conditions.

3. Les dispositions prévues aux paragraphes 5 et 6 de l'article 11 de la Convention ne s'appliquent pas aux nationaux de l'État de séjour, à moins que ces nationaux n'appartiennent aux forces armées d'un État partie au présent protocole autre que l'État de séjour.

4. L'expression «droits et taxes» employée dans cet article ne comprend pas les taxes perçues en rémunération de services rendus.

Fait à Paris, le 28 août 1952

Annexe II

Règlement relatif à la méthode d'ajustement des rémunérations du personnel des Organisations coordonnées

Décision du Conseil du 20 octobre 2016 – PO(2016)0612 (INV)
(Annexe au 244e Rapport du Comité de coordination sur les rémunérations)
Décision du Conseil du 20 octobre 2017 (PO(2016)0612-ADD1)

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1 Durée de validité et modifications ultérieures du règlement

1.1 Le présent règlement définit la procédure d'ajustement des rémunérations pour la période de quatre ans allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020 et gouvernera les ajustements de rémunération recommandés pendant cette période. En cas de modifications ultérieures de ce règlement, aucune des dispositions qui cesseront d'être appliquées ne sera génératrice de droits acquis.

1.2 Les propositions visant à modifier le présent règlement au 1er janvier 2021 devront être présentées pour examen par le CCR avant le 1er mars 2019. En l'absence d'une recommandation du CCR, faite au plus tard le 30 juin 2020, et visant soit à reconduire soit à modifier le présent règlement, avec effet au 1er janvier 2021, le règlement tel qu'applicable pour l'année 2020, sera reconduit jusqu'au 31 décembre 2021. Dans ce cas, en l'absence d'une recommandation du CCR, faite au plus tard le 30 juin 2021, visant soit à reconduire soit à modifier le présent règlement avec effet au 1er janvier 2022, le présent règlement tel qu'applicable pour l'année 2021, sera reconduit jusqu'au 31 décembre 2022.

1.3 Si aucun consensus ne peut être obtenu avant le 31 mars 2022, le/la Président(e) du CCR soumettra son rapport le 30 avril 2022 au plus tard, aux Organes directeurs des Organisations coordonnées (OC), sur les différents points de vue exprimés au CCR en dégageant, autant que possible, les grandes lignes d'un consensus, conformément à l'article 6 (c) de la Réglementation relative au système de la Coordination [154e Rapport du CCR].

Article 2 Périodicité des ajustements

2.1 Les barèmes de traitements sont ajustés annuellement au 1er janvier, sous réserve des dispositions de l'article 6.

2.2 Des ajustements exceptionnels peuvent intervenir conformément aux dispositions de l'article 7.

Article 3 Procédure

3.1 Chaque année, le CCR examine les propositions d'ajustement des rémunérations soumises par les Secrétaires/Directeurs-généraux[1] conformément au présent règlement.

3.2 Le CCR formule les recommandations nécessaires à l'application du présent règlement conformément aux dispositions des alinéas (a), (b) et (c) de l'article 6 de la Réglementation relative au système de la Coordination [154e Rapport]. Les recommandations relatives à l'ajustement des rémunérations au 1er janvier sont faites au plus tard le 30 septembre de l'année précédente visée à l'article 4.1.4 ci-après.

3.3 Quand ils présentent les Rapports traitant de l'ajustement des rémunérations, les Secrétaires/Directeurs-généraux[1] informent leur Organe directeur des conséquences financières qui résultent des recommandations du CCR pour les budgets concernés.

3.4 Pour le calcul de l'indice de référence visé à l'article 4 ci-après, les fonctions publiques nationales (FPN) des pays de référence fournissent au Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) les données pertinentes disponibles au 1er avril pour la période de référence visée à l'article 4.1.3, et confirment ces données au plus tard le 15 juillet. Les changements affectant les données pertinentes qui interviennent après le 15 juillet sont pris en compte dans l'ajustement annuel suivant.

[1] En ce qui concerne l'OTAN, le Secrétaire général est investi de ce pouvoir pour l'Organisation dans son ensemble.

Chapitre II
Définitions

Article 4 Définitions

Pour l'exécution des calculs prévus par le présent règlement :

4.1 **Éléments pris en compte dans les calculs visant à assurer le parallélisme avec les FPN**

4.1.1 On entend par FPN les administrations centrales des pays retenues comme référence pour les calculs [voir Appendice 1].

4.1.2 On entend par rémunération pour les FPN de référence les éléments suivants :

– le salaire de base ;

– les autres éléments de la rémunération normale [voir définitions à l'Appendice 7].

4.1.3 On entend par période de référence, la période qui va du 1er juillet au 1er juillet précédant l'ajustement annuel au 1er janvier, sauf pour l'Espagne pour laquelle la période de référence équivaut à la période calendaire allant du 31 décembre au 31 décembre de l'année qui précède la fin de la période de référence pour les autres pays de référence.

4.1.4 On entend par année précédente, l'année qui précède l'ajustement annuel au 1er janvier.

4.1.5 On entend par pays de référence, les huit États membres suivants des OC : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni.

4.1.6 Indice de référence

4.1.6.1 L'indice de référence est le mécanisme de calcul qui vise à refléter l'évolution parallèle des salaires des OC avec celle des fonctionnaires nationaux des pays de référence.

4.1.6.2 L'indice de référence final résulte du calcul de la moyenne pondérée des pourcentages de variation en termes réels de la rémunération nette pour des grades comparables dans les FPN des pays de référence, qui porte sur deux périodes de référence avec un poids de deux tiers pour la période de référence telle que définie à l'article 4.1.3 et un poids d'un tiers pour la période de référence précédente. Les variations de tous les grades comparables sont agrégées par la moyenne simple pour chaque pays de référence. Dans l'hypothèse où l'évolution de l'indice de référence est inférieure à 98.0 ou supérieure à 102.0, la partie qui dépasse ces seuils est reportée, soit au dernier jour de l'année où le calcul de l'ajustement salarial en question aurait pris effet, soit au premier jour de l'année suivante comme le décideront les Organes directeurs de chaque Organisation coordonnée.

4.1.6.3 On entend par grades comparables, les grades des agents des FPN des pays de référence dont les fonctions peuvent être assimilées à celles des agents de catégories A et B des OC ou les niveaux équivalents sur une échelle unique [voir Appendice 4].

4.1.6.4 On entend par rémunération nette dans les FPN, la moyenne arithmétique des salaires minima et maxima nets obtenus à partir des salaires bruts, majorés de tous les autres éléments qui constituent normalement la rémunération des agents célibataires du grade considéré dans les FPN, telle que définie à l'article 4.1.2, après déduction du montant des contributions sociales obligatoires, et du montant de l'impôt sur le revenu perçu par l'administration centrale auprès des agents célibataires et déterminé en faisant abstraction des déductions personnelles non automatiques.

4.1.6.5 Pour éviter de le comptabiliser deux fois, l'effet des variations d'une année à une autre affectant une déduction obligatoire spécifique des salaires des agents des FPN sera neutralisé, si une déduction obligatoire comparable est aussi faite sur les salaires des agents des OC, conformément aux instructions qui figurent à l'Appendice 6. Le SIRP déterminera, sur une base ad hoc, les effets induits avec les pays de référence concernés lorsqu'il y a des changements affectant les salaires des agents des FPN, en raison d'une variation des contributions sociales obligatoires.

4.1.6.6 Les déductions sur les salaires dans les FPN, au titre des prestations non versées au personnel des OC, ne sont pas prises en compte. Une liste des déductions obligatoires comparables et non applicables est jointe à l'Appendice 5. Cette liste sera mise à jour lorsque des changements se produisent dans les FPN ou dans les OC, pendant la durée de la méthode d'ajustement des rémunérations. Elle sera jointe, le cas échéant, à la recommandation du CCR sur l'ajustement annuel des barèmes.

4.1.6.7 Par moyenne arithmétique des pourcentages de variation en termes réels, on entend le pourcentage obtenu à la suite des opérations suivantes :

– premièrement, en calculant, pour chaque grade comparable dans chaque FPN des pays de référence, la variation en termes réels de la rémunération nette [voir les articles 4.1.6.4, 4.1.6.5 et 4.1.6.6 ci-dessus], en déflatant l'indice d'évolution du traitement nominal net par l'indice des prix à la consommation tel que défini à l'Appendice 3 ;

– deuxièmement, en calculant, pour chaque pays, un indice de référence spécifique intermédiaire de la variation moyenne en termes réels pour tous les grades comparables en utilisant la moyenne arithmétique de tous les grades ;

– troisièmement, et finalement, en calculant la moyenne pondérée des indices de référence spécifiques intermédiaires des huit pays de référence.

4.1.6.8 Les poids attribués à chaque pays de référence à utiliser sont fixés pour la durée de la méthode et sont les suivants : 19.1 pour l'Allemagne, 8.5 pour la Belgique, 11.0 pour l'Espagne, 16.6 pour la France, 14.3 pour l'Italie, 6.6 pour le Luxembourg, 9.1 pour les Pays-Bas et 14.8 pour le Royaume-Uni.

4.1.6.9 Les poids cités ci-dessus résultent des calculs suivants : 50 % sont distribués proportionnellement, en fonction de la moyenne pondérée par les effectifs des OC en poste dans chaque pays de référence du taux de contribution de chaque pays de référence au budget de chacune des OC pour 2016. Les 50 % restants sont également répartis entre les huit pays de référence.

4.1.7 Prix à la consommation

4.1.7.1 Les indices de prix à la consommation, en plus d'être utilisés pour déflater l'indice d'évolution des salaires nominaux en termes réels dans les FPN des pays de référence tels que définis à l'article 4.1.5, sont aussi utilisés pour réinjecter l'évolution des prix dans l'indice de référence final de chaque pays d'affectation du système de la Coordination, afin de refléter dans l'ajustement des salaires des OC l'évolution moyenne du revenu disponible dans les FPN des pays de référence.

4.1.7.2 L'évolution des prix doit être reflétée par les indices des prix à la consommation pertinents auxquels il est fait référence à l'Appendice 3.

4.2 **Éléments pris en compte dans les calculs visant à assurer une équivalence de pouvoir d'achat**

4.2.1 Parités de pouvoir d'achat

4.2.1.1 Les parités de pouvoir d'achat (PPA) sont l'outil statistique utilisé pour assurer aux agents un pouvoir d'achat équivalent, quel que soit leur lieu d'affectation.

4.2.1.2 Les PPA à utiliser lors de la mise en vigueur du présent règlement sont celles définies à l'Appendice 2.

4.2.2 Courbes de référence du pouvoir d'achat

4.2.2.1 Les résultats des calculs des PPA constituent la référence centrale d'une courbe appelée *courbe de référence du pouvoir d'achat*. Cette courbe de référence qui admet une amplitude de plus ou moins 2 %, est obtenue en appliquant le coefficient de PPA d'un pays au barème Belgique.

4.2.2.2 Les modalités d'application des PPA et des courbes de référence du pouvoir d'achat sont définies à l'Appendice 2.

Chapitre III

Ajustements annuels des traitements de base

Article 5 Ajustements annuels des traitements de base

5.1 **Barème Belgique**

5.1.1 Sous réserve des dispositions de l'article 6, les traitements de base des catégories A, L, B et C, ou les niveaux de salaires de base établis sur une échelle unique, des agents en poste en Belgique, sont ajustés au 1er janvier qui suit la période de référence. Le montant de cet ajustement correspond au pourcentage de variation au cours de la période de référence, résultant du produit de l'indice des prix à la consommation pertinent visé à l'Appendice 3 et de l'indice de référence final. L'ajustement en pourcentage des traitements de base des agents en fonction au Luxembourg est le même que celui des agents en poste en Belgique.

5.2 **Barèmes pour les autres pays**

5.2.1 Sous réserve des dispositions de l'article 6, les traitements de base pour les catégories A, L, B et C, ou les niveaux des salaires de base établis sur une échelle unique, des agents en poste dans les autres pays, sont ajustés au 1er janvier suivant la période de référence, par l'ajustement salarial résultant du produit de l'indice de référence final visé à l'article 4.1.6.2 ci-dessus et de l'indice des prix à la consommation pertinent, corrigé si besoin est par les PPA telles qu'elles figurent à l'Appendice 2, de façon à assurer une relative équivalence de pouvoir d'achat entre les barèmes des pays considérés.

5.2.2 Les ajustements en pourcentage s'appliquent aux traitements de base en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

Chapitre IV
Faisabilité budgétaire

Article 6 Faisabilité budgétaire

6.1 Le Secrétaire général ou un pays membre peut, à tout moment, demander que le Conseil ou tout autre organe compétent examine la question d'une éventuelle invocation des dispositions du présent article.

6.2 Dans des circonstances exceptionnelles ou inattendues, le Conseil a le droit :

6.2.1 de décider que l'ajustement annuel recommandé par le Comité de coordination sur les rémunérations sera accordé partiellement ou ne sera pas du tout accordé, et/ou

6.2.2 d'étaler l'ajustement recommandé ou d'en reporter l'entrée en vigueur jusqu'au 31 décembre de l'année concernée.

6.3 Les circonstances visées au paragraphe précédent incluent, entre autres, celles à caractère budgétaire qui touchent l'Organisation dans son ensemble d'une manière telle qu'elle ne peut assumer ses engagements financiers, faire face à ses besoins de fonctionnement ou exécuter ses programmes essentiels. Les circonstances pouvant donner lieu à de telles situations sont notamment *les suivantes* :

(a) le retrait ou le défaut de paiement d'un ou plusieurs pays membres de l'Organisation, induisant une réduction importante de son budget ;

(b) un événement imprévu entraînant des dommages financiers exceptionnels (par exemple une crise économique ou financière touchant les pays membres de l'Alliance) ;

(c) une incapacité prolongée de fonctionnement de l'Organisation ;

(d) le cas où l'incidence financière d'une recommandation du CCR entraînerait une variation de la masse salariale d'une ampleur telle que le fonctionnement ou la mission de l'Organisation seraient mis en péril.

6.4 Le Conseil se réserve également le droit de déterminer s'il y a lieu de prendre d'autres mesures.

6.5 La décision d'invoquer le présent article sera argumentée et dûment motivée, et elle sera conforme aux principes généraux du droit applicables en la matière ainsi qu'au principe de proportionnalité.

6.6 Le présent article peut être invoqué à tout moment pendant l'année, y compris après l'approbation initiale de l'ajustement annuel des rémunérations. Les mesures prises n'auront cependant pas d'effet rétroactif sur les rémunérations déjà versées.

Chapitre V

Ajustements exceptionnels des rémunérations

Article 7 Ajustements exceptionnels des rémunérations

7.1 Chaque fois que, dans un pays, au cours de la période de référence, l'indice des prix à la consommation pertinent, tel que visé à l'Appendice 3 du présent règlement, fait apparaître pendant trois mois consécutifs une hausse supérieure à 7 %, le CCR adresse aux Organes directeurs des OC une recommandation prévoyant un ajustement exceptionnel des rémunérations. Le premier des trois mois consécutifs doit se situer dans la période de référence.

7.2 Chaque fois que le seuil de 7 % est dépassé, l'ajustement exceptionnel octroyé est égal au seuil, soit 7 %. Tout ajustement exceptionnel prend effet le mois suivant le premier mois au cours duquel le seuil est dépassé.

7.3 Le seuil de 7 % est mesuré à partir du 1er juillet précédent ou, si un ajustement exceptionnel a déjà été accordé pendant cette période, à compter de la date d'effet de cet ajustement exceptionnel.

7.4 Tout ajustement exceptionnel intervenu au cours de la période de référence servant au calcul de l'ajustement au 1er janvier, vient en déduction de cet ajustement annuel.

Chapitre VI
Dispositions diverses

Article 8 Gestion flexible des rémunérations

8.1 A l'issue du processus de consultation du personnel en vigueur dans chaque Organisation, le Secrétaire/Directeur général d'une OC peut proposer à l'Organe directeur de l'Organisation concernée des mesures portant sur la gestion flexible des rémunérations. Les mesures en question sont mises en œuvre à l'intérieur de l'enveloppe budgétaire décidée par l'Organe directeur de l'Organisation concernée.

8.2 Dans l'hypothèse où l'Organe directeur d'une OC décide de mettre en œuvre une gestion flexible des barèmes de salaires, les barèmes de salaires tels qu'ajustés conformément à l'article 5, restent en vigueur dans chaque OC. Ils sont utilisés comme base de calcul des pensions payables en application du Régime de pensions des OC, ainsi que des pensions payables par tout autre Régime de pensions approuvé par l'Organe directeur d'une OC, qui prévoit la même méthode d'ajustement.

8.3 L'Organe directeur d'une Organisation peut demander l'avis du CCR sur des mesures relatives à la gestion flexible des rémunérations avant de les introduire. Le CCR est tenu informé de ces mesures après leur approbation par l'Organe directeur concerné.

Article 9 Mesures visant les pays d'affectation où un nombre réduit de personnel est en poste

9.1 Par dérogation à l'article 5, dans les pays où moins de cinquante personnes sont affectées par une OC et où les niveaux des salaires de base des agents des catégories B et C ou les niveaux équivalents sur une échelle unique causent de sérieuses difficultés de gestion, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation concernée peut, après consultation du CCR, et à l'issue du processus de consultation du personnel, en vigueur dans chaque Organisation, proposer à son Organe directeur des mesures de rémunération appropriées afin de tenir compte des difficultés de recrutement et de maintien du personnel propres à cette Organisation.

Appendices

Appendice 1 :

Fonctions publiques nationales – Définition de la notion d'« Administration centrale »

Appendice 2 :

Parités de pouvoir d'achat et courbes de référence du pouvoir d'achat

Appendice 3 :

Indices des prix à la consommation

Appendice 4 :

Fonctions publiques nationales –
Équivalences des grades avec les Organisations coordonnées

Appendice 5 :

Fonctions publiques nationales –
Liste des déductions obligatoires comparables et non applicables

Appendice 6 :

Indice de référence – Clause de non double comptage

Appendice 7 :

Éléments considérés comme constituant la rémunération normale dans les fonctions publiques nationales

Appendice 1 à l'annexe II

Fonctions publiques nationales Définition de la notion d'« administration centrale »

Aux fins du règlement énoncé à l'Annexe, la définition de « gouvernement central » des pays de référence est la suivante :

Belgique :	fonctionnaires dans les services publics fédéraux
France :	fonctionnaires dans la fonction publique de l'État
Allemagne :	fonctionnaires des ministères fédéraux
Italie :	fonctionnaires des ministères de la République
Luxembourg:	fonctionnaires dans la fonction publique d'État
Pays-Bas :	fonctionnaires des ministères et des Conseils supérieurs de l'État
Espagne :	fonctionnaires dans l'administration générale de l'État
Royaume-Uni :	fonctionnaires du Ministère de la Défense ; pour les emplois de la haute fonction publique, les données sont fournies par le "Cabinet Office"

Appendice 2 à l'annexe II

Parités de pouvoir d'achat et courbes de reference du pouvoir d'achat

1. **Parités de pouvoir d'achat (PPA)**

1.1 **Calcul des PPA**

1.1.1 Les PPA visées à l'article 4.2.1 de l'Annexe, sont adoptées par les Organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le SIRP en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (″Groupe de Travail Article 64" – Eurostat).

1.2 **Mise à jour et agrégation des parités élémentaires**

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir article 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. A défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 **Villes de référence**

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les Secrétaires/Directeurs généraux[1] des OC, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

1.4 Courbes de référence du pouvoir d'achat

Les résultats des calculs des PPA ainsi établis constituent la référence centrale de la courbe de pouvoir d'achat. Cette courbe de référence, calculée chaque année, est obtenue en admettant une amplitude des résultats des calculs des PPA de plus ou moins 2 %, amplitude qui est considérée comme couvrant les erreurs statistiques tout en garantissant une équité de pouvoir d'achat relative entre les lieux d'affectation.

1.5 **Effet des PPA sur l'indice d'ajustement annuel**

1.5.1 Si, pour un pays donné, l'ajustement annuel des salaires résultant du produit de l'indice des prix à la consommation pertinent et de l'indice de référence final se situe en dehors des limites d'une "courbe de référence de pouvoir d'achat" fixée à plus ou moins 2 % autour des résultats du calcul de l'ajustement des PPA prévu à l'article 1.4 ci-dessus, l'ajustement sera égal à la valeur équivalente à la limite supérieure ou inférieure de la courbe de référence.

1.5.2 Un résultat de l'ajustement annuel des salaires basé sur la méthode décrite à l'article 5.2 de l'Annexe qui se situe au-dessus de la courbe de référence, conduit à un ajustement à la baisse vers la limite de plus 2 % de la courbe de référence et, par conséquent, à une réduction du résultat produit par cette méthode. Un résultat qui se situe au-dessous de la courbe de référence conduit à un ajustement à la hausse vers la limite de moins 2 % de la courbe de référence et, par conséquent, à une augmentation du résultat obtenu par la méthode. Le point de départ du calcul d'un nouvel ajustement salarial (indice des prix à la consommation x indice de référence final) sera rebasé après chaque application.

[1] En ce qui concerne l'OTAN, le Secrétaire général est investi de ce pouvoir pour l'Organisation dans son ensemble.

Appendice 3 à l'annexe II

Indices des prix à la consommation

Les séries spécifiques d'indices des prix à la consommation à utiliser sont les suivantes :

i) les indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) pour les huit pays de référence ainsi que pour tout autre pays d'affectation où ces séries sont officiellement disponibles ;

ii) à défaut, les indices nationaux des prix à la consommation (IPC).

Les indices à utiliser mesurent l'évolution des prix pendant la période de référence définie à l'article 4.1.3 de l'Annexe au présent Rapport. Ces indices sont ramenés à la base 100 à la fin de la période de référence de l'ajustement précédent.

Appendice 4 à l'annexe II

Fonctions publiques nationales : équivalences des grades avec les Organisations coordonnées

GRADES OC	BELGIQUE	FRANCE		ALLEMAGNE	ITALIE
	Niveau min/max		Indices min/max		
A	NA51 - NA52	Directeur	1115 - 1320	B9	Dirigente I fascia
	NA42 - NA43	Chef de service	783 - 1270	B6	Dirigente II fascia
	NA24 - NA34	Sous-Directeur	696 - 1164	B3	Terza area - F7
	NA23 - NA25	Administrateur civil hors classe	658 - 1058	A16	Terza area - F6
	NA21 - NA23	Administrateur civil	452 - 783	A15	Terza area - F5
	NA12 - NA13	Attaché principal d'admin. centrale	434 - 783	A14	Terza area - F4
	NA11 - NA12	Attaché d'admin. centrale	349 - 658	A13	Terza area - F3
					Terza area - F2
					Terza area - F1
B	B3 - B5	Secrétaire admin. classe exceptionnelle	365 - 562	A12	Seconda area - F6
	B2 - B3	Secrétaire admin. classe supérieure	327 - 515	A11	Seconda area - F5
	B1 - B2	Secrétaire admin. classe normale	326 - 486	A10	Seconda area - F4
	C3 - C5	Adjoint admin. principal E5/E6	326 - 462	A9	Seconda area - F3
	C2 - C3	Adjoint admin. E3/E4	321 - 382	A8	Seconda area - F2
	C1 - C2			A7	Seconda area - F1
				A6	
				A5	
				A4	

GRADES OC	LUXEMBOURG		PAYS-BAS	ESPAGNE			ROYAUME-UNI
		Indices min/max			Niveau	Grade	
A	18	455 - 647	scale 18	Subdirector General	30	A1	Pay band 3
	17	440 - 625	scale 17	S.G. Adjunto	29	A1	Pay band 2
	16 allongé	410 - 560	scale 16	Consejero Técnico	28	A1	Pay band 1
	15	380 - 530	scale 15	Jefe Servicio	26	A1	B1
	14	360 - 485	scale 14	Jefe Seccion	24	A1	B2
	13	320 - 470	scale 13	Jefe Servicio	26	A2	
	12	290 - 425	scale 12				
			scale 11				
			scale 10				
B	13	320 - 470	scale 9	Jefe Seccion	24	A2	C1
	12	290 - 425	scale 8	Jefe Seccion	22	A2	C2
	11	266 - 395	scale 7	Jefe Negociado	20	A2	D
	10	242 - 362	scale 6	Jefe Negociado	22	C1	E1
	9	218 - 338	scale 5	Jefe Negociado	20	C1	E2
	8	203 - 311	scale 4				
	7	176 - 272	scale 3				
			scale 2				
			scale 1				

Appendice 5 à l'annexe II

Liste des contributions obligatoires comparables et non applicables

National Civil Services		Co-ordinated Organisations	
Country	**Contributions**	**Comparable**	**Not applicable**
BELGIUM			
	Assurance maladie-invalidité (AMI)	X	
	Fonds des pensions (FPS)	X	
	Retenue sur pécule de vacances	X	
	Cotisation spéciale de Sécurité Sociale	X	
FRANCE			
	Cotisation retraite calculée sur salaire de base	X	
	Cotisation retraite additionnelle calculée sur les primes	X	
	Contribution exceptionnelle de solidarité		X
	Contribution Sociale Généralisée (CSG)	X	
	Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)		X
GERMANY			
	Krankenversicherung (Basistarif)	X	
	Pflegeversicherung	X	
ITALY			
	Pensione	X	
	Pensione contri	X	
	Fondo Credito		X
	Opera previdenza		X
LUXEMBOURG			
	Caisse maladie	X	
	Caisse retraite	X	
	Assurance dépendance	X	
NETHERLANDS			
	OP/NP (Pension)	X	
	IPBW (Disability)	X	
	Private Health Insurance	X	
	AWBZ (National health insurance)	X	
	AOW (Pension minimum)	X	
	VUT (Pension transfer)		X
SPAIN			
	Mutualidad General	X	
	Derechos Pasivos (Pensions)	X	
UNITED KINGDOM			
	National Insurance Contribution (NIC)	X	
	Pension contribution	X	

Cette liste sera mise à jour chaque année par le SIRP après consultation et validation par les pays de référence.

Appendice 6 à l'annexe II
Clause de non double comptage

Ces instructions font référence à l'article 4.1.6.5 de l'Annexe :

> *4.1.6.5 ″ Pour éviter de le comptabiliser deux fois, l'effet des variations d'une année à une autre affectant une déduction obligatoire spécifique des salaires des agents des FPN sera neutralisé, si une déduction obligatoire comparable est faite sur les salaires des agents des OC conformément aux instructions qui figurent à l'Appendice 6. Le SIRP déterminera, sur une base ad hoc, les effets induits avec le pays de référence concerné lorsqu'il y a des changements affectant les salaires des agents des FPN en raison d'une variation des contributions sociales obligatoires. ″*

1. Calcul

Pour l'application de la clause de non double comptage visée à l'article 4.1.6.5 de l'Annexe, l'effet des variations des contributions sociales obligatoires, sur l'évolution des salaires nets, d'une année à une autre, est mesuré dans les FPN et dans les OC.

2. Impact dans les FPN

L'indice de référence est calculé comme défini à l'article 4.1.6 de l'Annexe. Un second indice est aussi calculé qui neutralise les changements des coûts sociaux qui sont comparables à ceux des OC. Le rapport de ces deux indices mesure l'impact des changements dans les contributions sociales obligatoires des FPN sur l'évolution des salaires nets dans les huit FPN de référence.

3. Impact dans les OC

La moyenne des contributions sociales obligatoires de toutes les Organisations est établie en pondérant le taux moyen de contribution de chaque Organisation par leurs effectifs respectifs. L'évolution comparée des salaires des OC en appliquant ce taux et le taux correspondant pour l'année précédente, mesure l'impact des variations des contributions sociales obligatoires sur les salaires des OC.

4. Correction annuelle

La comparaison de l'impact des changements des contributions sociales obligatoires comparables dans les FPN et dans les OC détermine la partie qui doit être neutralisée dans le calcul de l'indice de référence. L'indice de référence sera corrigé à la hausse ou à la baisse du dénominateur commun entre l'impact dans les FPN et celui dans les OC.

5. Évaluation après trois ans

À la fin de chaque période de trois ans, les impacts annuels des variations des contributions sociales obligatoires dans les FPN et dans les OC sont cumulés. L'indice de référence est corrigé de la même manière que lors d'une correction annuelle, en déduisant les corrections annuelles déjà effectuées les années 1 et 2.

Appendice 7 à l'annexe II

Éléments considérés comme constituant la rémunération normale dans les fonctions publiques nationales

BELGIQUE	– Salaire de base – Pécule de vacances – Allocation de fin d'année
FRANCE	– Salaire de base – Primes
ALLEMAGNE	– Salaire de base
ITALIE	– Salaire de base – Allocation de fin d'année *(13ª mensilità)* – Allocation administrative *(indennità di amministrazione)* – Rémunération de poste *(retribuzione di posizione)*
LUXEMBOURG	– Salaire de base – Allocation de fin d'année – Allocation repas
PAYS-BAS	– Salaire de base – Allocation de fin d'année – Allocation de vacances
ESPAGNE	– Salaire de base – Paiement d'ancienneté *(trienios)* (comprend les 13e et 14e mois) – Paiement de niveau *(complemento de destino)* (comprend les 13e et 14e mois) – Supplément de poste *(complemento especifico)* (comprend les 13e et 14e mois) – Paie au mérite *(complemento de productividad)*
ROYAUME-UNI	– Salaire de base

Annexe III.A

Réservé

Annexe III.B

Indemnités kilométriques pour voyage par voiture personnelle

Approuvées par le Conseil avec effet au 1er janvier 2014 (PO(2014)0099)

Pays	Monnaie	Indemnité kilométrique
Autriche	EUR	0,52
Belgique	EUR	0,50
Canada	CAD	0,60
Danemark	DKK	5,22
Finlande	EUR	0,56
France	EUR	0,52
Allemagne	EUR	0,45
Grèce	EUR	0,46
Hongrie	HUF	122,00
Irlande	EUR	0,50
Italie	EUR	0,64
Japon	JPY	51,00
Luxembourg	EUR	0,50
Mexique	MXN	6,91
Pays-Bas	EUR	0,57
Norvège	NOK	5,87
Pologne	PLN	1,64
Portugal	EUR	0,53
Espagne	EUR	0,49
Suède	SEK	4,89
Suisse	CHF	0,67
Turquie	TRY	1,25
Royaume-Uni	GBP	0,41
États-Unis	USD	0,39

L'indemnité allouée à l'agent est calculée à partir du taux du pays de l'agent relevant de l'organisation prestataire, quels que soient le ou les pays où s'effectue la mission.

Indemnité pour le transport des passagers

Approuvée par le Conseil avec effet au 1er juillet 1978 (PO/78/106)

Si l'agent intéressé a été autorisé à transporter des passagers, il lui est accordé une indemnité kilométrique supplémentaire :

(1) 10 % du taux prévu dans le tableau ci-dessus pour le premier passager;

(2) 8 % du taux prévu dans le tableau ci-dessus pour chacun des autres passagers.

Annexe III.C

Indemnité d'éducation : règlement relatif au remboursement des frais d'éducation

Décision du Conseil du 1er avril 2005 - PO(2005)0020 (164e Rapport du Comité de coordination sur les rémunérations).

Conformément à l'article 29.7.5, pour les agents entrés en fonction à l'OTAN à partir du 1er janvier 2017, « indemnité pour enfant à charge » doit se lire « supplément pour enfant à charge ».

I. Conditions d'attribution

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

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

   (b) en ce qui concerne les enfants qui suivent un enseignement de niveau post-secondaire pour des études effectuées dans le pays dont l'agent ou l'autre parent de l'enfant est ressortissant, ou dans le pays d'affectation. Sur demande dûment justifiée par l'agent, pour poursuivre un cycle d'éducation ou si les frais d'éducation sont moins élevés dans un pays tiers, une dérogation à cette règle peut être accordée par le Secrétaire /Directeur général de l'Organisation coordonnée concernée.

2.1. À titre exceptionnel, les agents qui ne remplissent pas les conditions prévues à l'article 1 ci-dessus, et qui se trouvent dans l'une des situations suivantes, peuvent demander le paiement de l'indemnité d'éducation :

(a) sous réserve d'une décision de l'Organe directeur de l'Organisation coordonnée concernée, l'indemnité peut être accordée pour l'éducation dans le pays d'affectation, si aucun établissement scolaire ou universitaire correspondant au cycle d'enseignement suivi par l'enfant, n'est disponible dans un rayon de 80 km autour du lieu d'affectation ou du domicile de l'agent, ou

(b) en cas de transfert, ou de recrutement d'une autre organisation internationale où l'agent concerné avait droit à l'indemnité d'éducation, pour un enfant à charge qui doit, pour des raisons pédagogiques impérieuses, poursuivre un cycle d'études entamé avant la date du transfert ou du recrutement, qui ne relève pas de l'enseignement de niveau post-secondaire et n'existe pas dans le système national d'enseignement du pays hôte.

Le droit à l'indemnité d'éducation résultant de l'application de l'article 2 b) ci-dessus, ne peut aller au-delà de la durée du cycle d'enseignement.

2.2 L'Organe directeur de chaque Organisation coordonnée peut décider, conformément à ses propres règles de procédure, d'accorder l'indemnité d'éducation à titre exceptionnel à des agents qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation et qui n'ont pas la nationalité du pays d'affectation à condition qu'ils recevaient une indemnité d'éducation ou bénéficiaient du remboursement des frais d'éducation avant d'être recrutés par l'Organisation coordonnée.

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

4. Sauf disposition contraire, la production de notes, factures acquittées ou reçus est exigée pour le remboursement des frais d'éducation visés à l'article 5 ci-dessous, sauf dans les cas où ces dépenses sont incluses dans le versement éventuel d'une somme forfaitaire telle que définie à l'article 7 et à l'appendice.

II. Dépenses liées à l'éducation

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

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

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

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

(c) les droits d'examen.

(d) les honoraires perçus pour des leçons particulières, à condition que :

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

Dans tous ces cas, les honoraires perçus peuvent être pris en compte pendant la période d'adaptation qui ne peut excéder 2 ans.

(e) les frais de déplacement quotidiens entre le domicile de l'agent et l'établissement d'enseignement en transports en commun ou en autocars scolaires. Dans la mesure du possible, les tarifs réduits sont utilisés. Lorsque le moyen de transport est une voiture particulière ou que des transports publics ou autocars scolaires ne peuvent être utilisés, il est pris en compte un montant égal à 10 % du montant de l'indemnité pour enfant à charge.

(f) lorsque l'enfant n'habite pas au domicile de l'agent les frais de demi-pension, ou de pension et de logement sont payés, contre la production de notes, factures acquittées ou autres reçus, dans la limite d'une somme plafonnée à deux fois le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge applicable dans le pays où l'enfant poursuit ses études. En l'absence de notes, factures acquittées ou autres reçus, un montant égal à une fois et demi l'indemnité annuelle pour enfant à charge sera prise en compte.

(g) les dépenses d'achats de livres imposées par le programme scolaire et d'uniformes scolaires obligatoires.

III. Montant du remboursement

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

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

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

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

i) les frais d'éducation tels que définis à l'article 5 a) et b) soient excessivement élevés;

ii) les frais concernent l'enseignement jusqu'à l'achèvement du cycle secondaire;

iii) ces frais soient encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses.

d) Taux exceptionnel : jusqu'à 90 % du total des frais d'éducation dans la limite d'un plafond égal à six fois le taux annuel de l'indemnité pour enfant à charge, sous réserve que :

i) le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation coordonnée concernée juge que les frais d'éducation, tels que définis à l'article 5 a) et b), sont exceptionnels, inévitables, et excessivement élevés;

ii) ces frais concernent, soit l'enseignement jusqu'à l'achèvement du cycle secondaire, soit les frais tels qu'ils sont définis à l'article 5 a) et b) dans le cas des études post-secondaires ;

iii) ces frais soient encourus pour des raisons pédagogiques impérieuses.

7. Pour l'application de l'article 6, l'Organe directeur de chaque Organisation coordonnée peut autoriser le Secrétaire/Directeur général à rembourser les frais d'éducation tels que définis à l'article 5 c) à g) sous la forme d'une somme forfaitaire conformément à l'appendice ci-dessous.

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

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

10. Le montant des indemnités provenant d'autres sources (bourses, subventions

d'études, etc.) ainsi que tout autre remboursement de frais scolaires provenant d'autres sources, perçus au titre de l'éducation de l'enfant à charge, doivent être déduits des dépenses liées à l'éducation visées à l'article 5 ci-dessus.

IV. Paiement du remboursement

11. Au début de chaque année scolaire, un agent qui demande le remboursement des frais d'éducation doit informer l'administration, de façon aussi complète que possible, des frais qui seront encourus pour l'éducation de chaque enfant. A la fin de l'année scolaire, l'agent doit fournir la preuve des frais remboursables encourus pendant l'année scolaire afin de permettre le calcul final du remboursement, conformément aux dispositions fixées à l'article 4 ci-dessus.

12. Le Secrétaire/Directeur général de chaque Organisation coordonnée fixe les modalités de remboursement des dépenses d'éducation visées à l'article 5 ci-dessus.

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

V. Mise en œuvre

14. Nonobstant les compétences spécifiques conférées aux Organes directeurs des Organisations coordonnées par les dispositions ci-dessus, le Secrétaire général/Directeur général de chaque Organisation coordonnée établit des instructions pour la mise en application de ce règlement.

VI. Mesures transitoires

15. Les enfants des agents qui n'ont plus droit à l'indemnité d'éducation lors de la mise en vigueur du présent règlement, continuent néanmoins d'être couverts par le règlement précédent jusqu'à l'achèvement du cycle d'enseignement qu'ils poursuivaient (primaire, secondaire, post-secondaire) au début de l'année scolaire en question.

VII. Entrée en vigueur

16. Les modalités d'application de l'indemnité d'éducation entrent en vigueur à compter du début de l'année scolaire 2005/2006.

Appendice 1 à l'annexe III.C

Indemnité d'éducation : appendice au règlement

Conformément à l'article 29.7.5, pour les agents entrés en fonction à l'OTAN à partir du 1er janvier 2017, « indemnité pour enfant à charge » doit se lire « supplément pour enfant à charge ».

Etant donné que l'article 7 du Règlement ci-dessus autorise chaque Organe directeur à choisir de rembourser une partie des frais d'éducation sur la base d'une somme forfaitaire, cet appendice établit les règles à suivre si une telle décision est prise.

1. L'article 7 du règlement ci-dessus dispose que pour l'application de l'article 6, l'Organe directeur de chaque Organisation coordonnée peut autoriser son Secrétaire/Directeur général à rembourser les frais d'éducation visés l'article 5 c) à g) sous la forme d'une somme forfaitaire. Dans ce cas, l'Organe directeur de chaque Organisation coordonnée décide, dans la limite des plafonds prévus à l'article 5 f) et à l'article 6, du taux de remboursement et de la somme forfaitaire appliquée. Ainsi, lorsque les Secrétaires/Directeurs généraux des Organisations coordonnées estiment que l'administration de l'indemnité d'éducation sera simplifiée en appliquant l'approche forfaitaire, et lorsque sa mise en place a un sens d'un point de vue opérationnel, les Secrétaires/Directeurs généraux peuvent faire une proposition sur les modalités de cette approche à leurs Organes directeurs.

2. Sauf dans les cas visés à l'article 6 d), les Organes directeurs de chaque Organisation coordonnée peuvent autoriser leurs Secrétaires/Directeurs généraux à rembourser les frais d'éducation visés à l'article 5 f) d'une part, et à l'article 5 c), d), e) et g) d'autre part, sous la forme d'une somme forfaitaire. Lorsque les montants totaux de ces sommes forfaitaires ne dépassent pas 1,7 fois l'indemnité annuelle pour enfant à charge, le remboursement des frais d'éducation visés à l'article 5 a) et b) peut atteindre 80% pour les cas visés à l'article 6 a) à c). Le montant total du remboursement des frais d'éducation ne peut dépasser les plafonds visés à l'article 6 a) à c).

Annexe III.D

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

Décision du Conseil du 21 mai 1992 - PO/92/69 (4e Rapport du Comité de coordination sur les rémunérations).

1. Tout agent ayant un enfant à charge atteint d'un handicap attesté médicalement et nécessitant soit des soins spécialisés soit une surveillance spéciale soit une éducation soit une formation spécialisées, qui ne sont pas dispensés gratuitement, peut prétendre au bénéfice des présentes dispositions, quel que soit l'âge de cet enfant.

I. Ouverture du droit

2. Le droit à l'indemnité et au remboursement des dépenses prévus par le présent règlement est ouvert par décision du Secrétaire/Directeur général[1] prise après appréciation de la nature ou du degré du handicap.

3. Le Secrétaire/Directeur général[1] recueille l'avis d'une Commission qu'il constitue à cet effet et qui comprend au moins un médecin indépendant.

4. Cette décision fixe la durée durant laquelle le droit est reconnu, sauf révision.

II. Appréciation de la nature et du degré du handicap

5. L'atteinte grave et chronique des capacités physiques ou mentales constitue le critère d'appréciation pour l'ouverture du droit aux dispositions du présent règlement.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

6. Ainsi peuvent être considérés comme handicapés les enfants présentant :

- une atteinte grave ou chronique du système nerveux central ou périphérique, quelles qu'en soient les étiologies: encéphalopathies, myélopathies ou paralysies de type périphérique;
- une atteinte grave de l'appareil locomoteur;
- une atteinte grave d'un ou de plusieurs appareils sensoriels;
- une maladie mentale chronique et invalidante.

7. La liste ci-dessus n'est en rien limitative. Elle est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme une base absolue d'évaluation du degré du handicap.

III. Dépenses prises en compte pour le remboursement

8. Seules les dépenses supportées en vue de fournir à l'enfant handicapé un programme d'éducation ou de formation conçu pour répondre à ses besoins afin d'obtenir le meilleur niveau possible de capacité fonctionnelle et qui ne sont pas du type de celles prises en compte par les dispositions relatives à l'indemnité d'éducation, peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement au titre du présent règlement.

9. Le Secrétaire/Directeur général[1] apprécie le caractère raisonnable des dépenses présentées.

IV. Montant de l'indemnité et taux de remboursement

10. Le montant de l'indemnité pour enfant handicapé est égal au montant de l'allocation pour enfant à charge et s'ajoute à cette allocation.

11. Le remboursement des dépenses d'éducation ou de formation correspond à 90 % des dépenses définies au chapitre III ci-dessus.

V. Non-cumul

12. L'agent bénéficiaire de l'indemnité pour enfant handicapé est tenu de déclarer les versements de même nature perçus par ailleurs par lui-même, son conjoint ou l'enfant handicapé. Ces versements viennent en déduction de l'indemnité payée en vertu du présent règlement.

13. Le montant des dépenses supportées, définies au point 8 ci-dessus, s'entend après déduction de tout paiement reçu de toute autre source pour des fins identiques.

VI. Période d'application

14. Les dispositions relatives aux remboursements des dépenses d'éducation ou de formation entrent en vigueur au 1er janvier 1992 et seront réexaminées en vue de leur modification éventuelle au 1er juillet 1994.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

Annexe III.E

Régime de l'indemnité de logement

Décision du Conseil du 26 juillet 1972 - C-R(72)35 (78e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements) modifiée par PO(74)4 (93e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements)

1. Les agents des Organisations coordonnées, même s'ils sont en période probatoire, pourront se voir accorder une indemnité de logement s'ils remplissent les conditions suivantes :

   (a) bénéficier du statut international;

   (b) ne pas être propriétaire dans la région où se trouve le lieu de leur travail, d'un logement correspondant à leur grade ou à leur situation de famille;

   (c) être locataire ou sous-locataire d'un logement nu ou meublé, correspondant à leur grade ou à leur situation de famille;

   (d) consacrer au paiement de leur loyer - à l'exclusion de toutes les charges - une fraction de leurs émoluments dépassant le montant forfaitaire défini ci-après au paragraphe 4.

2. Pour les agents non célibataires, l'indemnité de logement ne pourra être attribuée qu'à ceux qui bénéficient de l'allocation de foyer.

3. Enfin, les intéressés devront fournir à l'administration, sur sa demande, tous les renseignements nécessaires pour qu'elle puisse s'assurer que les conditions prévues ci-dessus sont bien remplies et pour que le montant de l'indemnité puisse être calculé.

4. Le montant de l'indemnité sera égal à une quote-part de la différence entre le montant réel du loyer payé par les intéressés, déduction faite de toutes les charges, et un montant forfaitaire représentant :

- 15 % de leurs émoluments pour les agents de la catégorie C et ceux de la catégorie B, jusqu'au B.4 inclus;

- 20 % de leurs émoluments pour les agents de grade B.5 et B.6;

- 22 % de leurs émoluments pour les agents de grade A.1 et A.2, L.1 et L.2.

5. Cette quote-part sera égale à 50 % pour les agents célibataires et les chefs de famille sans enfant, à 55 % pour les agents avec une personne à charge et à 60 % pour ceux qui ont deux personnes à charge ou davantage sans toutefois que le montant de l'indemnité puisse dépasser :

   - 10 % des émoluments de l'intéressé dans le cas des agents de la catégorie C et des agents de grade B.1 à B.4 inclus;

   - 5 % des émoluments de l'intéressé dans le cas des agents de grade B.5 et B.6, A.1 et A.2, L.1 et L.2.

6. Par émoluments au sens du présent règlement, il faut entendre le traitement de base (y compris les ajustements accordés, s'il y a lieu, en application de la procédure d'ajustement des traitements) augmenté, le cas échéant, de l'indemnité d'expatriation, de l'allocation de foyer et de l'indemnité de langue, le montant total ainsi obtenu étant diminué des cotisations à la Caisse de prévoyance, au régime de pensions coordonné, au régime de pensions à cotisations définies, à la sécurité sociale, à l'assurance groupe et à l'assurance complémentaire.

Régime applicable après le 1er juillet 2013

7. Les dispositions ci-dessus sont supprimées au 1er juillet 2013.

8. Un agent de catégorie B ou C entré en fonction à partir du 1er juillet 2013 et établissant sa résidence sur un lieu d'affectation où les rémunérations ne sont pas ajustées compte tenu des parités de pouvoir d'achat et où le niveau des loyers couramment pratiqués est particulièrement élevé en raison des conditions du marché local[1], peut se voir accorder une indemnité de logement, pour autant que toutes les conditions ci-après soient remplies :

   a. il/elle a dû s'éloigner de plus de 100 km de son lieu habituel de résidence pour prendre ses fonctions au sein de l'Organisation ;

   b. il/elle n'est pas propriétaire d'un logement peu éloigné[2] de son lieu de travail ;

   c. il/elle est locataire ou sous-locataire d'un logement nu ou meublé ;

   d. il/elle consacre au paiement de son loyer, toutes charges exclues, plus d'un quart de son traitement de base.

9. L'agent est tenu de fournir, sur demande, toutes les pièces justificatives nécessaires certifiant que les conditions susmentionnées sont remplies.

[1] En approuvant le PO(2013)0238, du 17 mai 2013, le Conseil a reconnu que le niveau des loyers couramment pratiqués est particulièrement élevé aux environs du Centre de guerre interarmées établi à Stavanger (Norvège), du QG du Commandement maritime établi à Northwood (Royaume-Uni), de la NSPA établie à Luxembourg et de l'élément de la NSPA établi à Pápa (Hongrie). Le niveau des loyers pratiqués à proximité de tous les lieux d'affectation sera revu tous les deux ans à la lumière de données statistiques objectives.

[2] Aux fins du présent article, on entend par là une distance inférieure à 100 kilomètres.

10. Le montant de l'indemnité mensuelle est égal à la valeur de deux échelons annuels. La troisième année, ce montant est réduit à la valeur d'un échelon annuel. L'indemnité ne peut, en aucun cas, être supérieure à la différence entre le montant correspondant à un quart du traitement de base de l'agent et le montant du loyer versé, toutes charges exclues.

11. Si l'intéressé(e) reste en fonction au sein de l'Organisation au-delà d'une période de trois ans, il/elle cessera de bénéficier de l'indemnité de logement, sauf s'il/si elle est transféré(e) dans un autre lieu d'affectation, auquel cas il/elle aura de nouveau droit à cette indemnité s'il est satisfait aux conditions énoncées à l'article 8 ci-dessus.

Annexe III.F

Règlementation destinée à uniformiser les conditions d'emploi du personnel masculin et du personnel féminin

Approuvée par le Conseil le 1er février 1974, avec effet au 1er juillet 1974 (PO(74)4 - 93e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements), amendée le 1er juin 1977 (PO(77)76 - 138e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements).

I. Allocation de foyer

Précédemment intitulée "Indemnité de chef de famille"

1. L'allocation de foyer est fixée à 6 % du traitement de base d'un agent, sans pouvoir être inférieure à 6 % du traitement de base d'un agent de grade B.3/1.

2. A droit à l'allocation de foyer :

   (i) l'agent marié;

   (ii) l'agent veuf, divorcé, séparé légalement ou célibataire ayant un ou plusieurs enfants à charge au sens du Règlement du personnel;

   (iii) l'agent qui ne remplit pas les conditions prévues sous (i) et (ii) ci-dessus mais qui a une ou plusieurs personnes à charge au sens du Règlement du personnel.

3. Dans le cas d'agents mariés n'ayant pas d'enfant ou de personne à charge mais dont le conjoint exerce une activité professionnelle lucrative, l'allocation versée, qui reste plafonnée à 6 % du traitement de base, est égale à la différence entre le traitement de base afférent au grade B.3, échelon 1, augmenté de la valeur de l'allocation à laquelle l'agent a théoriquement droit et le montant représenté par le revenu professionnel du conjoint. Si ce deuxième montant est égal ou supérieur au premier, l'agent n'a droit à aucune indemnité.

4. Lorsqu'en vertu des dispositions ci-dessus, deux conjoints employés au service d'une même Organisation coordonnée ou de deux Organisations coordonnées différentes 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. Annulé à compter du 1er juillet 1974 après approbation par le Conseil de la réglementation exposée aux paragraphes 1 à 4 ci-dessus - PO(74)70, approuvé le 14 juin 1974.

II. Allocation pour enfant à charge

6. Cette allocation est versée aux agents mariés ou non pour chaque enfant à charge. Par enfant à charge, il faut entendre les enfants qui répondent aux définitions du Règlement du personnel et dont l'agent, s'il n'est pas marié, ou son ménage s'il est marié, assure principalement et continuellement l'entretien.

7. Dans le cas de deux agents travaillant dans la même Organisation coordonnée ou dans deux Organisations coordonnées différentes, l'allocation d'enfant à charge est versée à celui des conjoints qui perçoit l'allocation de foyer.

III. Indemnité de logement

8. Le régime de cette indemnité, tel qu'il est défini à l'annexe IV du 78e Rapport, demeure inchangé, sous réserve de l'article 2 qui doit se lire comme suit : «Pour les agents non célibataires, l'indemnité de logement ne pourra être attribuée qu'à ceux qui bénéficient de l'allocation de foyer».

IV. Indemnité d'éducation

9. Le régime de cette indemnité, tel qu'il est défini à l'annexe III du 78e Rapport, demeure inchangé, sous réserve de l'article 10 qui doit se lire comme suit : «Le montant effectif de l'indemnité d'éducation est déterminé en déduisant s'il y a lieu, du montant total auquel l'agent peut prétendre, les allocations provenant d'autres sources, perçues ou titre de l'éducation de l'enfant, par l'agent ou son conjoint (bourses ou subventions d'études)».

V. Indemnité d'expatriation (*)

10. Ont droit à l'indemnité d'expatriation les agents des catégories A, L et B qui, lors de leur engagement par l'Organisation, n'ont pas la nationalité de l'État hôte et ne résidaient pas sur le territoire de cet État depuis 3 ans au moins de façon ininterrompue, le temps passé au service de l'administration de l'État de leur nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.

11. Cette indemnité est également allouée aux agents des mêmes catégories qui ayant la nationalité de l'État hôte résidaient lors de leur engagement sur le territoire d'un autre État depuis 10 ans au moins de façon ininterrompue, le temps passé au service de l'administration de l'État de leur nationalité ou auprès d'autres organisations internationales n'entrant pas en ligne de compte.

12. Dans le cas où un agent bénéficiaire de l'indemnité d'expatriation recevait une affectation nouvelle dans un pays dont il a la nationalité, il cesserait de percevoir l'indemnité d'expatriation.

13. Les taux de l'indemnité sont de 20 % pour les agents percevant l'allocation de foyer, et de 16 % pour les agents ne bénéficiant pas de cette indemnité.

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

VI. Congé dans les foyers

15. Le congé dans les foyers est accordé à tous les agents bénéficiaires de l'indemnité d'expatriation, exception faite des agents qui, lors de leur engagement, possédaient la nationalité du pays d'emploi, à l'exclusion de toute autre nationalité.

---

* Agents qui font la navette entre leur pays d'origine et leur pays d'affectation (138ème Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements).

(i) Lorsque l'un quelconque des points de la frontière du pays dont l'agent est ressortissant est situé à l'intérieur d'un rayon de 50 km de son lieu d'affectation, ledit agent n'a droit ni à l'indemnité d'expatriation ni à l'indemnité d'éducation et au congé dans les foyers qui y sont liés sauf s'il prouve qu'il a établi sa résidence effective et habituelle dans son pays d'affectation ou, exceptionnellement et sous réserve de l'accord du Secrétaire général[1], dans un autre pays dont il n'est pas ressortissant, compte tenu de la situation de sa famille.

(ii) Une indemnité compensatrice est versée aux agents qui sont en service à la date d'entrée en vigueur du paragraphe (i) et qui perdent le bénéfice de l'indemnité d'expatriation en vertu de ce paragraphe. Cette indemnité compensatrice est égale au montant de l'indemnité d'expatriation que l'agent perçoit la veille de l'entrée en vigueur des présentes dispositions. L'agent continuera de percevoir l'indemnité compensatrice jusqu'à l'expiration de son contrat actuel; les agents actuellement en fonction en vertu d'un contrat de durée indéfinie et qui reçoivent un nouveau contrat à l'occasion d'une promotion à un grade supérieur continuent de bénéficier de l'indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité ne sera pas ajustable.

(iii) Dans certains cas particuliers et pour des raisons bien fondées, le Secrétaire général[1] est habilité à accorder des dérogations aux règles mentionnées à l'alinéa (i) ci-dessus.

---

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

16. Deux agents non résidents, mariés, ayant deux nationalités différentes et travaillant dans un même pays, pour une même Organisation coordonnée ou pour deux Organisations coordonnées différentes, ont droit l'un et l'autre au congé dans les foyers, soit qu'ils se rendent ensemble dans le même pays (ce qui suppose qu'ils y ont tous les deux leur foyer), soit que chacun se rende séparément dans le pays où se trouve son foyer. En vue de l'application des dispositions du paragraphe 17 ci-dessous, chaque Organisation prendra les mesures nécessaires pour que les dates auxquelles le congé dans les foyers peut être pris par les deux conjoints coïncident.

17. Le remboursement du prix du transport n'est effectué qu'une fois tous les 2 ans. En bénéficient l'agent, son conjoint si l'agent perçoit l'allocation de foyer, et les enfants à charge (*).

VII. Prise en considération des indemnités provenant d'autres sources

18. Le versement des allocations visées dans le présent texte est effectué déduction faite des allocations de même nature auxquelles peut prétendre le ménage ou l'agent non marié.

VIII. Maintien des droits acquis

19. La nouvelle définition des conditions ouvrant droit à l'indemnité d'expatriation telle qu'elle est précisée aux paragraphes 10, 11 et 12 n'est pas directement liée à l'égalisation du régime de rémunération du personnel masculin et du personnel féminin mais a essentiellement pour objet d'uniformiser les règlements appliqués dans les différentes Organisations. Il en résulte qu'elle ne saurait porter atteinte aux droits du personnel en activité. Elle ne sera donc appliquée qu'au personnel recruté après la date d'entrée en vigueur du nouveau Règlement.

(*) Dans l'hypothèse visée au paragraphe 16 ci-dessus, le prix d'un seul voyage est remboursé à chaque conjoint et aux enfants à charge.

Annexe III.G

Règles applicables à l'allocation familiale de base

Approuvées par le Conseil le 2 juin 2016, avec effet au 1er janvier 2017 (PO(2016)0351(INV) – 238e rapport du Comité de coordination sur les rémunérations)

Article 1 Conditions d'octroi

1.1 L'allocation familiale de base (AFB) est accordée aux agents dont le/la conjoint(e), au sens du Règlement du personnel civil, a un revenu global (revenu brut moins les contributions sociales et/ou de pension obligatoires) inférieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'AFB.

1.2 L'octroi commence lorsque l'agent et son/sa conjoint(e) ont établi une cellule familiale dans le lieu d'affectation. Il cesse lorsque la cellule familiale est dissoute ou lorsque le/la conjoint(e) cesse de vivre de façon effective et habituelle avec l'agent dans le lieu d'affectation.

Article 2 Montant de l'allocation

2.1 Les agents ayant droit à l'AFB ont droit à un montant mensuel de base de 276,16 euros[1] (base Bruxelles). Les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation, qu'ils aient pris ou non leurs fonctions depuis la même zone géographique que celle du lieu d'affectation, telle que définie à l'article 3.1, ont droit à un montant mensuel additionnel de 276,16 euros[1] (base Bruxelles). Afin d'assurer une allocation équivalente quel que soit le pays du lieu d'affectation, ces montants sont ajustés par les parités de pouvoir d'achat applicables dans le pays du lieu d'affectation (voir appendice 1 de l'annexe III.G) ou par toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie alors en vigueur. Ces montants figurent à l'appendice 2 de l'annexe III.G.

[1] Montant qui devra être remplacé par le montant en vigueur au 1er janvier 2019.

Article 3 Zones géographiques

3.1 Les quatre zones géographiques sont définies comme suit : EMO (Europe et Moyen-Orient), Afrique, Amériques (Amérique du Nord, Amérique centrale et Amérique du Sud), Asie-Pacifique (Extrême-Orient et pays du Pacifique).

Article 4 Paiement de l'allocation

4.1 Conformément à l'article 1, lorsque le/la conjoint(e) d'un agent a un revenu global, tel que défini à l'article 1.1, égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, le montant de l'allocation payable est réduit. L'allocation est égale à la différence entre 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'AFB, tel que défini à l'article 2.1, et le revenu du/de la conjoint(e) tel que défini à l'article 1. Si le revenu du/de la conjoint(e) est égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'AFB, aucune allocation ne sera payée. Lorsque le revenu du/de la conjoint(e) devient égal ou supérieur à 50 % du salaire mensuel de base du barème du lieu d'affectation d'un agent de grade C1/1, augmenté du montant de base de l'AFB, l'AFB cesse d'être payée.

4.2 Lorsqu'un agent est transféré vers un autre pays d'affectation au sein de l'OTAN à l'initiative de l'Organisation, le secrétaire/directeur général[1] peut, dans des circonstances telles qu'une restructuration exceptionnelle organisationnelle ou pour soutenir l'accomplissement de missions critiques pour l'Organisation, réinitialiser la période de paiement pour la cellule familiale telle que définie dans le Règlement.

Agents qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation

4.3 Conformément à l'article 1, pour les agents qui n'ont pas droit à l'indemnité d'expatriation, le montant de base est payé mensuellement pour une période allant jusqu'à cinq années consécutives qui suivent la prise de fonctions de l'agent ou le moment de l'établissement de sa cellule familiale.

Agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis la même zone géographique que celle du lieu d'affectation

4.4 Conformément à l'article 1, pour les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis la même zone géographique que celle du lieu d'affectation, le montant de base et le montant additionnel sont payés mensuellement et réduits après cinq années à raison d'un cinquième par an pour atteindre zéro la dixième année, pour une période consécutive qui suit la prise de fonctions de l'agent ou le moment de l'établissement de sa cellule familiale dans le lieu d'affectation.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

Agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis une zone géographique autre que celle du lieu d'affectation

4.5 Conformément à l'article 1, pour les agents qui ont droit à l'indemnité d'expatriation et qui prennent leurs fonctions depuis une zone géographique autre que celle du lieu d'affectation, le montant de base et le montant additionnel sont payés mensuellement pour la durée de l'engagement de l'agent. Toutefois, si l'agent a la nationalité de l'un des pays de la zone géographique du lieu d'affectation, le paiement du montant de base et de son montant additionnel se fera conformément à l'article 4.4.

Article 5 Non-cumul

5.1 Un agent qui reçoit l'AFB est tenu de déclarer si la cellule familiale perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 2.1.

5.2 Lorsque deux agents mariés ensemble, au sens du Règlement, travaillent dans la même organisation coordonnée ou dans des organisations coordonnées différentes, une seule AFB sera payée à l'agent qui a le revenu le plus élevé sous réserve que les conditions d'octroi soient réunies.

Article 6 Ajustement du montant de l'allocation

6.1 L'AFB est ajustée conformément à la méthode d'ajustement des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue prévue à l'annexe III.K (242e rapport du CCR [CCR/R(2016)5]), applicable au 1er janvier 2017.

Appendice 1 à l'annexe III.G

Parités de pouvoir d'achat

1. Parités de pouvoir d'achat (PPA)

1.1 Calcul des PPA

1.1.1 Les PPA visées à l'article 2.1 de l'annexe III.G sont adoptées par les organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (« Groupe de travail Article 64 » – Eurostat).

1.2 Mise à jour et agrégation des parités élémentaires

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir paragraphe 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. À défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 Villes de référence

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les secrétaires/directeurs généraux[1] des organisations coordonnées, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

[1] À l'OTAN, ce pouvoir est exercé par le secrétaire général pour l'ensemble de l'Organisation.

Appendice 2 à l'annexe III.G

Approuvé par le Conseil le 5 novembre 2018, avec effet au 1er janvier 2019 (PO(2018)0453 - 258ème Rapport du Comité de Coordination sur la Rémunération).

Allocation familiale de base		
	Montant au 01.01.2019	Monnaie
AUSTRALIE	481,66	AUD
AUTRICHE	308,74	EUR
BELGIQUE	292,64	EUR
CANADA	431,18	CAD
DANEMARK	2 906,00	DKK
FINLANDE	346,37	EUR
FRANCE	336,71	EUR
ALLEMAGNE	318,07	EUR
GRÈCE	234,14	EUR
HONGRIE	68 566,00	HUF
ISLANDE	51 566,00	ISK
IRLANDE	346,60	EUR
ITALIE	277,28	EUR
JAPON	62 915,00	JPY
CORÉE	474 399,00	KRW
LUXEMBOURG	292,64	EUR
MEXIQUE	4 042,00	MXN
PAYS-BAS	316,31	EUR
NOUVELLE ZÉLANDE	558,80	NZD
NORVÈGE	3 823,00	NOK
POLOGNE	877,22	PLN
PORTUGAL	240,93	EUR
ESPAGNE	266,24	EUR
SUÈDE	3 699,00	SEK
SUISSE	503,75	CHF
TURQUIE	773,36	TRY
ROYAUME-UNI	266,32	GBP
ÉTATS-UNIS	361,62	USD

Annexe III.H

Règles applicables au supplément pour enfant à charge

Approuvées par le Conseil le 2 juin 2016, avec effet au 1er janvier 2017 (PO(2016)0351(INV) – 239e rapport du Comité de coordination sur les rémunérations)

Article 1 Conditions d'octroi

1.1 Le supplément pour enfant à charge est accordé à tout agent pour chaque enfant à charge, au sens du Règlement du personnel civil, de moins de 18 ans.

1.2 Le supplément est aussi accordé pour chacun des enfants à charge de 18 à 22 ans recevant une éducation à plein temps. Le versement du supplément sera maintenu jusqu'à la fin de l'année académique au cours de laquelle l'enfant à charge atteint ses 22 ans.

1.3 Lorsque l'enfant à charge est tenu d'accomplir un service militaire ou civil obligatoire en vertu de la législation de son pays de nationalité, le droit au supplément est maintenu après le 22e anniversaire de l'enfant, pendant une période qui ne pourra excéder la durée du service militaire ou civil obligatoire. Le versement du supplément est suspendu pendant la durée du service militaire ou civil.

1.4 Le supplément continue à être versé sans âge limite si l'enfant à charge remplit les conditions d'octroi du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé tel que défini dans le Règlement.

Article 2 Montant du supplément

2.1 Le supplément pour enfant à charge est égal à un montant mensuel de base de 276,16 euros[1] (base Bruxelles). Afin d'assurer un supplément équivalent quel que soit le pays du lieu d'affectation, ce montant est ajusté par les parités de pouvoir d'achat applicables dans le pays du lieu d'affectation (voir appendice 1 de l'annexe III.H) ou par toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie alors en vigueur. Ces montants figurent à l'appendice 2 de l'annexe III.H.

2.2 Un seul supplément pour enfant à charge sera versé pour chaque enfant reconnu comme à charge dans les conditions fixées dans le Règlement.

2.3 Un supplément additionnel pour enfant à charge sera versé aux familles monoparentales indépendamment du nombre d'enfants à charge.

2.4 Le montant du supplément pour enfant à charge sera utilisé comme multiplicateur pour le calcul des plafonds de remboursement de l'indemnité d'éducation.

Article 3 Enfant à la garde d'agents employés par la même organisation coordonnée ou par des organisations coordonnées différentes

3.1 En cas de garde partagée ou alternée, le paiement du supplément pour enfant à charge est partagé en parts égales entre les deux agents employés par la même organisation coordonnée ou par des organisations coordonnées différentes qui sont les parents de l'enfant. Toutefois, les parents peuvent décider, d'un commun accord, lequel d'entre eux recevra le supplément pour enfant à charge.

3.2 Lorsque deux agents mariés ensemble, au sens du Règlement, travaillent pour la même organisation coordonnée ou pour des organisations coordonnées différentes, un seul agent recevra le supplément pour enfant à charge.

Article 4 Non-cumul

4.1 Un agent qui reçoit un supplément pour enfant à charge est tenu de déclarer si lui/elle-même, son/sa conjoint(e) ou l'autre parent de l'enfant perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 2.

[1] Montant qui devra être remplacé par le montant en vigueur au 1er janvier 2019.

Article 5 Ajustement du montant du supplément

5.1 Le supplément pour enfant à charge est ajusté conformément à la méthode d'ajustement des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue prévue à l'annexe III.K (242e rapport du CCR [CCR/R(2016)5]), applicable au 1er janvier 2017.

Article 6 Mesure transitoire

6.1 Les agents en service au 31 décembre 2016 ont droit à l'indemnité pour enfant à charge, telle que définie dans le Règlement, pour les enfants nés jusqu'au 31 décembre 2031. L'âge limite applicable pour les enfants nés après le 31 décembre 2031 sera l'âge limite prévu dans les règles qui figurent à l'article 1 ci-dessus.

Appendice 1 à l'annexe III.H
Parités de pouvoir d'achat

1. Parités de pouvoir d'achat (PPA)

1.1 Calcul des PPA

1.1.1 Les PPA visées à l'article 2.1 de l'annexe sont adoptées par les organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (« Groupe de travail Article 64 » – Eurostat).

1.2 Mise à jour et agrégation des parités élémentaires

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir paragraphe 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. À défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 Villes de référence

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les secrétaires/directeurs généraux[1] des organisations coordonnées, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

[1] À l'OTAN, ce pouvoir est exercé par le secrétaire général pour l'ensemble de l'Organisation.

Appendice 2 à l'annexe III.H

Approuvé par le Conseil le 5 novembre 2018, avec effet au 1er janvier 2019
(PO(2018)0453 - 258ème Rapport du Comité de Coordination sur la Rémunération)

Supplément pour enfant à charge		
	Montant au 01.01.2019	Monnaie
AUSTRALIE	481,66	AUD
AUTRICHE	308,74	EUR
BELGIQUE	292,64	EUR
CANADA	431,18	CAD
DANEMARK	2 906,00	DKK
FINLANDE	346,37	EUR
FRANCE	336,71	EUR
ALLEMAGNE	318,07	EUR
GRÈCE	234,14	EUR
HONGRIE	68 566,00	HUF
ISLANDE	51 566,00	ISK
IRLANDE	346,60	EUR
ITALIE	277,28	EUR
JAPON	62 915,00	JPY
CORÉE	474 399,00	KRW
LUXEMBOURG	292,64	EUR
MEXIQUE	4 042,00	MXN
PAYS-BAS	316,31	EUR
NOUVELLE ZÉLANDE	558,80	NZD
NORVÈGE	3 823,00	NOK
POLOGNE	877,22	PLN
PORTUGAL	240,93	EUR
ESPAGNE	266,24	EUR
SUÈDE	3 699,00	SEK
SUISSE	503,75	CHF
TURQUIE	773,36	TRY
ROYAUME-UNI	266,32	GBP
ÉTATS-UNIS	361,62	USD

Annexe III.I

Règles applicables au supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé

Approuvées par le Conseil le 2 juin 2016, avec effet au 1er janvier 2017 (PO(2016)0351(INV) – 240e rapport du Comité de coordination sur les rémunérations)

Article 1 Conditions d'octroi

1.1 Tout agent ayant un enfant à charge, quel que soit son âge, atteint d'un handicap attesté médicalement qui nécessite des soins spécialisés, une surveillance spéciale, une éducation ou encore une formation spécialisées, qui ne sont pas dispensés gratuitement, au sens des présentes règles, peut prétendre en plus du supplément pour enfant à charge au bénéfice du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé et au remboursement des dépenses d'éducation et ou de formation liées au handicap.

a) Tout agent qui a un enfant atteint d'un handicap attesté médicalement qui nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne – ou lorsque le/la conjoint(e) de l'agent a renoncé à un emploi pour apporter les soins nécessaires à l'enfant handicapé ou n'a jamais eu d'emploi pour prendre soin de l'enfant handicapé – peut prétendre au bénéfice du supplément pour enfant gravement handicapé.

b) L'enfant doit être considéré comme étant à la charge de l'agent au sens des dispositions du 239e rapport du CCR (CCR/R(2016)2 approuvé sous le couvert du PO(2016)0351(INV)) sur le supplément pour enfant à charge au moment où le handicap est reconnu. Dans des circonstances exceptionnelles justifiant la demande d'un agent de bénéficier du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé, le secrétaire/directeur général peut décider de déroger à cette disposition.

Article 2 Ouverture du droit

2.1 Le droit au supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé et au remboursement des dépenses prévu par les présentes règles est accordé par décision du secrétaire/directeur général[1], après appréciation de la nature et du degré du handicap par la commission consultative compétente.

2.2 Le secrétaire/directeur général[1] recueille l'avis de la commission qu'il constitue à cet effet et qui comprend au moins un médecin.

2.3 Cette décision fixe la durée durant laquelle le droit est reconnu, et toute révision si nécessaire.

Article 3 Appréciation de la nature et du degré du handicap par la commission

3.1 L'atteinte grave et chronique des capacités physiques et/ou mentales constitue le critère d'appréciation pour l'ouverture du droit au titre des présentes règles.

3.2 Peuvent être considérés comme handicapés par la commission visée à l'article 2 les enfants présentant :

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

– une atteinte grave de l'appareil locomoteur ;

– une atteinte grave d'un ou de plusieurs appareils sensoriels ;

– une maladie mentale chronique et invalidante.

3.3 La liste ci-dessus n'est pas exhaustive. Elle est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme une base absolue d'évaluation du degré de handicap.

Article 4 Dépenses d'éducation ou de formation prises en compte pour le remboursement

4.1 Seules les dépenses supportées en vue de fournir à l'enfant handicapé ou gravement handicapé l'accès à un programme d'éducation ou de formation conçu pour répondre à ses besoins afin d'obtenir le meilleur niveau possible de capacité fonctionnelle et qui ne sont pas du type de celles prises en compte par les dispositions relatives à l'indemnité d'éducation, peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement au titre des présentes règles.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

Article 5 Montant du supplément et taux de remboursement des dépenses d'éducation ou de formation

5.1 Le supplément pour enfant handicapé est égal à un montant mensuel de base de 276,16 euros[1] (base Bruxelles). Afin d'assurer un supplément équivalent quel que soit le pays du lieu d'affectation, ce montant est ajusté par les parités de pouvoir d'achat applicables dans le pays du lieu d'affectation (voir appendice 1 de l'annexe III.I) ou par toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie alors en vigueur. Ces montants figurent à l'appendice 2 de l'annexe III.I.

5.2 Le supplément pour enfant gravement handicapé est un montant mensuel de base égal à deux fois le montant du supplément pour enfant handicapé.

5.3 Le remboursement des dépenses d'éducation ou de formation correspond à 90 % des dépenses définies à l'article 4.1.

Article 6 Non-cumul

6.1 Un seul supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé sera accordé pour chaque enfant handicapé ou gravement handicapé dans les conditions fixées par les présentes règles.

6.2 Un agent qui reçoit un supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé est tenu de déclarer si lui/elle-même, son/sa conjoint(e) ou l'autre parent de l'enfant perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 5.

6.3 Le montant des dépenses supportées relatives au remboursement des frais d'éducation ou de formation, définies à l'article 4.1, s'entend après déduction de tout paiement reçu de toute autre source pour des fins identiques.

Article 7 Enfant à la garde d'agents employés par la même organisation coordonnée ou par des organisations coordonnées différentes

7.1 En cas de garde partagée ou alternée, le paiement du supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé est partagé en parts égales entre les deux agents employés par la même organisation coordonnée ou par des organisations coordonnées différentes qui sont les parents de l'enfant. Toutefois, les parents peuvent décider, d'un commun accord, lequel d'entre eux recevra le supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé.

7.2 Lorsque deux agents mariés ensemble, au sens du Règlement du personnel civil, travaillent pour la même organisation coordonnée ou pour des organisations coordonnées différentes, un seul supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé sera payé par enfant.

[1] Montant qui devra être remplacé par le montant en vigueur au 1er janvier 2019.

Article 8 Ajustement du montant des suppléments

8.1 Le supplément pour enfant handicapé ou gravement handicapé est ajusté conformément à la méthode d'ajustement des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue prévue à l'annexe III.K (242e rapport du CCR [CCR/R(2016)5], applicable au 1er janvier 2017).

Appendice 1 à l'annexe III.I
Parités de pouvoir d'achat

1. Parités de pouvoir d'achat (PPA)

1.1 Calcul des PPA

1.1.1 Les PPA visées à l'article 5 de l'annexe sont adoptées par les organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (« Groupe de travail Article 64 » – Eurostat).

1.2 Mise à jour et agrégation des parités élémentaires

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir paragraphe 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. À défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 Villes de référence

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les secrétaires/directeurs généraux[1] des organisations coordonnées, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

[1] À l'OTAN, ce pouvoir est exercé par le secrétaire général pour l'ensemble de l'Organisation.

Appendice 2 à l'annexe III.I

Approuvé par le Conseil le 5 novembre 2018, avec effet au 1er janvier 2019
(PO(2018)0453 - 258ème Rapport du Comité de Coordination sur la Rémunération)

Suppléments pour enfant handicapé ou gravement handicapé		
	Montant au 01.01.2019	Monnaie
AUSTRALIE	481,66	AUD
AUTRICHE	308,74	EUR
BELGIQUE	292,64	EUR
CANADA	431,18	CAD
DANEMARK	2 906,00	DKK
FINLANDE	346,37	EUR
FRANCE	336,71	EUR
ALLEMAGNE	318,07	EUR
GRÈCE	234,14	EUR
HONGRIE	68 566,00	HUF
ISLANDE	51 566,00	ISK
IRLANDE	346,60	EUR
ITALIE	277,28	EUR
JAPON	62 915,00	JPY
CORÉE	474 399,00	KRW
LUXEMBOURG	292,64	EUR
MEXIQUE	4 042,00	MXN
PAYS-BAS	316,31	EUR
NOUVELLE ZÉLANDE	558,80	NZD
NORVÈGE	3 823,00	NOK
POLOGNE	877,22	PLN
PORTUGAL	240,93	EUR
ESPAGNE	266,24	EUR
SUÈDE	3 699,00	SEK
SUISSE	503,75	CHF
TURQUIE	773,36	TRY
ROYAUME-UNI	266,32	GBP
ÉTATS-UNIS	361,62	USD

Annexe III.J

Règles applicables au supplément pour parent handicapé et à charge

Approuvées par le Conseil le 2 juin 2016, avec effet au 1er janvier 2017 (PO(2016)0351(INV) – 240e rapport du Comité de coordination sur les rémunérations)

Article 1 Conditions d'octroi

1.1 Tout agent qui peut apporter la preuve qu'il/elle assure principalement et continuellement l'entretien de son père et/ou de sa mère handicapé(e) et à charge au sens des présentes règles, peut prétendre au bénéfice d'un seul supplément pour parent handicapé et à charge.

1.2 Est considéré comme parent handicapé et à charge, le père ou la mère de l'agent, âgé(e) de plus de 60 ans, ayant un revenu global (revenu brut moins les contributions sociales et/ou de pensions obligatoires) inférieur à 50 % du salaire mensuel de base d'un agent de grade C1/1 du barème du pays de résidence du parent et étant reconnu(e) atteint d'un handicap attesté médicalement.

Article 2 Ouverture du droit

2.1 Le droit au supplément pour parent handicapé et à charge est ouvert par décision du secrétaire/directeur général[1], prise après appréciation de la nature et du degré du handicap par la commission consultative compétente.

2.2 Le secrétaire/directeur général[1] recueille l'avis de la commission qu'il constitue à cet effet et qui comprend au moins un médecin.

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

2.3 Cette décision fixe la durée durant laquelle le droit est reconnu, et toute révision si nécessaire.

Article 3 Montant du supplément

3.1 Le supplément pour parent handicapé et à charge est égal à un montant mensuel de base de 276,16 euros[1] (base Bruxelles). Afin d'assurer un supplément équivalent quel que soit le pays du lieu d'affectation, ce montant est ajusté par les parités de pouvoir d'achat applicables dans le pays du lieu d'affectation (voir appendice 1 de l'annexe III.J) ou par toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie alors en vigueur. Ces montants figurent à l'appendice 2 de l'annexe III.J.

Article 4 Non-cumul

4.1 Un agent qui reçoit un supplément pour parent handicapé et à charge est tenu de déclarer si lui/elle-même, son/sa conjoint(e) ou le parent perçoit des paiements provenant d'autres sources, de même nature ou ayant le même objet, et tout changement de situation affectant ses droits en la matière. Les montants de ces paiements sont déduits des prestations versées conformément à l'article 3.1.

Article 5 Ajustement du montant du supplément

5.1 Le supplément pour parent handicapé et à charge est ajusté conformément à la méthode d'ajustement des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue prévue à l'annexe III.K (242e rapport du CCR [CCR/R(2016)5]), applicable au 1er janvier 2017.

[1] Montant qui devra être remplacé par le montant en vigueur au 1er janvier 2019.

Appendice 1 à l'annexe III.J
Parités de pouvoir d'achat

1. Parités de pouvoir d'achat (PPA)

1.1 Calcul des PPA

1.1.1 Les PPA visées à l'article 3 de l'annexe sont adoptées par les organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (« Groupe de travail Article 64 » – Eurostat).

1.2 Mise à jour et agrégation des parités élémentaires

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir paragraphe 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. À défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 Villes de référence

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les secrétaires/directeurs généraux[1] des organisations coordonnées, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

[1] À l'OTAN, ce pouvoir est exercé par le secrétaire général pour l'ensemble de l'Organisation.

Appendice 2 à l'annexe III.J

Approuvé par le Conseil le 5 novembre 2018, avec effet au 1er janvier 2019
(PO(2018)0453 - 258ème Rapport du Comité de Coordination sur la Rémunération)

Supplément pour parent handicapé et à charge		
	Montant au 01.01.2019	Monnaie
AUSTRALIE	481,66	AUD
AUTRICHE	308,74	EUR
BELGIQUE	292,64	EUR
CANADA	431,18	CAD
DANEMARK	2 906,00	DKK
FINLANDE	346,37	EUR
FRANCE	336,71	EUR
ALLEMAGNE	318,07	EUR
GRÈCE	234,14	EUR
HONGRIE	68 566,00	HUF
ISLANDE	51 566,00	ISK
IRLANDE	346,60	EUR
ITALIE	277,28	EUR
JAPON	62 915,00	JPY
CORÉE	474 399,00	KRW
LUXEMBOURG	292,64	EUR
MEXIQUE	4 042,00	MXN
PAYS-BAS	316,31	EUR
NOUVELLE ZÉLANDE	558,80	NZD
NORVÈGE	3 823,00	NOK
POLOGNE	877,22	PLN
PORTUGAL	240,93	EUR
ESPAGNE	266,24	EUR
SUÈDE	3 699,00	SEK
SUISSE	503,75	CHF
TURQUIE	773,36	TRY
ROYAUME-UNI	266,32	GBP
ÉTATS-UNIS	361,62	USD

Annexe III.K

Méthode d'ajustement des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue

Approuvée par le Conseil le 2 juin 2016, avec effet au 1er janvier 2017 (PO(2016)0351(INV) – 242e rapport du Comité de coordination sur les rémunérations)

Article 1 Objet

1.1 Les présentes règles définissent la méthode d'ajustement des montants mensuels des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue des organisations coordonnées qui relèvent de la compétence de la Coordination, telle qu'établie dans la Règlementation relative au système de la coordination, sauf lorsqu'une méthode d'ajustement spécifique est définie.

Article 2 Périodicité des ajustements

2.1 Les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue sont ajustés annuellement au 1er janvier, à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes règles.

2.2 Des ajustements exceptionnels peuvent intervenir conformément aux dispositions de l'article 6.

Article 3 Procédure

3.1 Dossier pour les examens

3.1.1 Le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR) procède tous les ans à l'examen de la proposition d'ajustement du montant mensuel des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue, présentée par le Comité des représentants des secrétaires/directeurs généraux (CRSG) conformément aux présentes règles.

3.2 Recommandations

3.2.1 Le CCR formule les recommandations nécessaires à l'application des présentes règles conformément aux dispositions des alinéas (a), (b) et (c) de l'article 6 de la Réglementation relative au système de la coordination. Les recommandations relatives à l'ajustement du montant mensuel des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue au 1er janvier sont faites au plus tard le 30 septembre de l'année précédente, visée à l'article 4.3.

3.2.2 Pour le calcul de l'indice moyen d'évolution visé à l'article 4.5 ci-après, les pays de référence fournissent au Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) les données pertinentes applicables au 1er juillet portant sur la période de référence visée à l'article 4.2 et confirment ces données au plus tard le 15 juillet. Les changements affectant les données pertinentes qui interviennent après cette date sont pris en compte dans l'exercice suivant.

Article 4 Définitions

Pour l'exécution des calculs prévus par les présentes règles :

4.1 on entend par « pays de référence » les pays de référence considérés comme tels dans la méthode d'ajustement des rémunérations en vigueur ;

4.2 on entend par « période de référence » la période qui va du 1er juillet au 1er juillet de l'année précédant l'ajustement annuel au 1er janvier ;

4.3 on entend par « année précédente » l'année qui précède l'ajustement annuel au 1er janvier.

4.4 Pour les pays de référence, on entend par « allocation pour enfant à charge » les allocations en vigueur dans les pays de référence, validées par les représentants des pays de référence et énumérées à l'appendice 1.

4.5 « L'indice moyen d'évolution » des allocations pour enfant à charge des pays de référence sera calculé comme la moyenne pondérée des pourcentages de variation, pendant la période de référence, des montants mensuels des allocations pour enfant à charge des pays de référence.

4.6 Par « moyenne pondérée des pourcentages de variation », on entend le pourcentage obtenu à la suite des opérations suivantes :

4.6.1 premièrement, en calculant, pour chaque pays de référence, le montant moyen des allocations pour enfant à charge versées pour trois enfants à charge ;

4.6.2 deuxièmement, en calculant l'indice d'évolution de ce montant moyen ;

4.6.3 troisièmement, et finalement, en calculant la moyenne pondérée des indices des pays de référence en attribuant à chaque pays de référence les poids respectifs tels que définis dans la méthode d'ajustement des rémunérations en vigueur.

4.7 Pour l'évolution des prix à la consommation

4.7.1 L'évolution des prix à la consommation doit être reflétée par les indices des prix à la consommation auxquels il est fait référence à l'appendice 2 de l'annexe III.K.

4.8 Pour l'équivalence des montants mensuels quel que soit le pays d'affectation

4.8.1 L'équivalence des montants mensuels quel que soit le pays d'affectation est reflétée par les parités de pouvoir d'achat applicables dans le pays d'affectation telles que définies à l'appendice 3 ou par toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie en vigueur à la date d'ajustement.

Article 5 Ajustement annuel des allocations/suppléments exprimés en valeur absolue

5.1 Montants Belgique

5.1.1 Les montants mensuels utilisés pour les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue en vigueur en Belgique sont ajustés au 1er janvier qui suit la période de référence. L'ajustement correspond à l'indice moyen d'évolution au cours de la période de référence, calculé conformément à l'article 4.5.

5.2 Montants pour les autres pays

5.2.1 Pour les autres pays, le montant mensuel est calculé en appliquant annuellement au montant mensuel de base Belgique les parités de pouvoir d'achat telles que définies à l'appendice 3 de l'annexe III.K ou toute autre méthode de calcul des différentiels de coût de la vie en vigueur à la date d'ajustement.

Article 6 Ajustement exceptionnel des allocations/ suppléments exprimés en valeur absolue

6.1 Chaque fois que, dans un pays, au cours de la période de référence, l'indice des prix à la consommation, tel que défini à l'article 4.7, fait apparaître pendant trois mois consécutifs une hausse supérieure à 7 %, le CCR, dès qu'il en est informé par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP), adresse aux organes directeurs des organisations coordonnées une recommandation prévoyant un ajustement exceptionnel des montants mensuels utilisés pour les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue. Le premier des trois mois consécutifs doit se situer dans la période de référence.

6.2 Chaque fois que le seuil de 7 % est dépassé, l'ajustement exceptionnel octroyé est égal au seuil, soit 7 %. Tout ajustement exceptionnel prend effet le mois suivant le premier mois au cours duquel le seuil est dépassé.

6.3 Le seuil de 7 % est mesuré à partir du 1er juillet du début de la période de référence ou, si un ajustement exceptionnel a déjà été accordé pendant cette période, à compter de la date d'effet de cet ajustement exceptionnel.

6.4 Tout ajustement exceptionnel intervenu au cours de la période de référence servant au calcul de l'ajustement au 1er janvier, vient en déduction de l'ajustement suivant.

Article 7 Date d'entrée en vigueur

7.1 Les présentes règles entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

7.2 En cas de modifications ultérieures de ces règles, aucune des dispositions qui cesseront d'être appliquées ne sera génératrice de droits acquis.

Article 8 Réexamen de la méthode

8.1 Lorsque des modifications substantielles sont apportées à l'allocation pour enfant à charge d'un pays de référence, qui empêcheraient le SIRP de calculer l'évolution moyenne selon les normes statistiques convenues et pertinentes, la méthode fait l'objet d'un réexamen à la demande du CCR, du CRSG ou du CRP.

Appendice 1 à l'annexe III.K

Liste des allocations pour enfant à charge dans les huit pays de référence

(Data source)

Belgium	Agence fédérale pour les allocations familiales / Allocations familiales de base
France	Service public de la Sécurité sociale / Montants des prestations familiales
Germany	Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit / Kindergeld
Italy	Instituto Nazionale Previdenza Sociale / Assegno al nucleo familiare / Nuclei familiari con entrambi genitori e almeno un figlio minore
Luxembourg	Inspection générale de la Sécurité sociale / Paramètres sociaux / Allocations familiales
Netherlands	Sociale Verzekeringsbank / Algemene Kinderbijslagwet (AKW)
Spain	Ministerio de Empleo y Seguridad Social / Trabajadores / Prestaciones familiares
United Kingdom	GOV.UK / Child Benefit rates

Appendice 2 à l'annexe III.K

Indices des prix à la consommation

Les séries spécifiques d'indices des prix à la consommation à utiliser sont les suivantes :

i) les indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) pour les pays de référence ainsi que pour tout autre pays où ces séries sont officiellement disponibles ;

ii) à défaut, les indices nationaux des prix à la consommation (IPC).

Appendice 3 à l'annexe III.K
Parités de pouvoir d'achat

1. Parités de pouvoir d'achat (PPA)

1.1 Calcul des PPA

1.1.1 Les PPA visées à l'article 4.8 de l'annexe sont adoptées par les organes directeurs sur proposition du CCR basée sur les calculs faits par le Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) en collaboration avec l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) par référence à Bruxelles.

1.1.2 Les PPA sont calculées selon la méthodologie statistique élaborée par des experts statistiques des États membres de l'Union européenne (« Groupe de travail article 64 » – Eurostat).

1.2 Mise à jour et agrégation des parités élémentaires

1.2.1 Chaque composante de base des PPA est mise à jour une fois par an conformément à la méthode en vigueur (voir paragraphe 1.2.2 ci-dessous).

1.2.2 Les indices à utiliser pour la mise à jour des parités élémentaires sont les indices des prix à la consommation harmonisés détaillés (IPCH) dans la mesure de leur disponibilité. À défaut, les indices nationaux des prix à la consommation détaillés seront utilisés.

1.2.3 Les structures de consommation utilisées pour calculer les PPA sont celles obtenues à partir des enquêtes de budgets familiaux les plus récentes effectuées par le SIRP et Eurostat. Ces enquêtes sont effectuées auprès du personnel d'organisations internationales tous les cinq à sept ans.

1.3 Villes de référence

1.3.1 La parité valable pour l'ensemble d'un pays est normalement celle calculée pour la capitale.

1.3.2 Font dérogation à ce principe les parités pour l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, qui sont respectivement calculées par référence à Munich, La Haye, Reading et Genève.

1.3.3 Si les secrétaires/directeurs généraux[1] des organisations coordonnées, après consultation de l'Institut national des statistiques concerné, considèrent que dans un autre lieu d'affectation du pays en question – où un nombre suffisant de fonctionnaires internationaux sont en poste – les prix s'écartent de façon significative par rapport à ceux de la ville de référence, une étude pourra être entreprise pour décider si des ajustements doivent être effectués pour tenir compte des niveaux relatifs des prix.

[1] À l'OTAN, ce pouvoir est exercé par le secrétaire général pour l'ensemble de l'Organisation.

Annexe IV

Règlement du régime de pensions coordonné

Table des articles

Chapitre I Dispositions générales

- Domaine d'application Art.1
- Délai de carence Art.2
- Définition du traitement Art.3
- Définition des services ouvrant droit aux prestations Art.4
- Calcul des services ouvrant droit aux prestations Art.5
- Annuités Art.6
- Travail à temps partiel - Incidences sur le calcul des prestations Art.6 *bis*

Chapitre II Pension d'ancienneté et allocation de départ

Section 1 : Pension d'ancienneté

- Acquisition du droit Art.7
- Ouverture du droit - Pension différée ou anticipée Art.8
- Prise d'effet et extinction du droit Art.9
- Taux de la pension Art.10

Section 2 :

- Allocation de départ Art.11

Section 3 :

- Reprise et transfert des droits à pension Art.12

Chapitre III Pension d'invalidité

- Conditions d'octroi - Commission d'invalidité Art.13
- Taux de la pension Art.14
- Non-cumul Art.15
- Contrôle médical - Fin de la pension Art.16
- Prise d'effet et extinction du droit Art.17

Chapitre IV Pension de survie et de réversion

- Conditions d'acquisition Art.18
- Taux de la pension Art.19
- Réduction pour différence d'âge Art.20
- Remariage Art.21
- Droit de l'ex-conjoint Art.22
- Prise d'effet et extinction du droit Art.23
- Mari invalide (article supprimé) Art.24

Chapitre V Pension d'orphelin ou pension pour personne à charge

- Taux de la pension d'orphelin Art.25
- Taux de la pension pour personne à charge Art.25 *bis*
- Prise d'effet et extinction du droit Art.26
- Coexistence d'ayants droit Art.27

Chapitre VI Allocations familiales

- Dispositions générales Art.28

Chapitre VII Plafond des prestations

- Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint(s), orphelin et/ou personne à charge Art.29

Chapitre VIII Pensions provisoires

- Ouverture du droit Art.30

Chapitre IX Détermination du montant des prestations

Section 1 : Liquidation des droits

- Organisation responsable Art.31
- Non-cumuls Art.32
- Barème de calcul Art.33
- Révision - Suppression Art.34
- Justifications à fournir - Déchéance des droits Art.35

Section 2 : Ajustement des prestations

- Ajustement des prestations Art.36

Section 3 : Paiement des prestations

- Modalités de paiement Art.37
- Sommes dues à l'Organisation Art.38
- Subrogation Art.39

Chapitre X Financement du régime de pensions

- Charge budgétaire Art.40
- Contribution des agents - Étude du coût du régime Art.41

Chapitre XI Dispositions relatives à l'ajustement des pensions

- Pensions assujetties à la législation fiscale nationale Art.42

Chapitre XII Dispositions transitoires applicables aux agents entrés en fonction avant le 1.7.1974

Section 1 : Agents n'ayant pas cessé leurs fonctions avant le 1.1.1973

- Domaine d'application Art.43
- Régime de pensions et validation des services antérieurs Art.44
- Régime de pensions - Non-validation des services antérieurs Art.45
- Bonification après l'âge de 60 ans Art.46
- Bonification pour perte de droits antérieurs Art.47
- Fonds de prévoyance Art.48

Section 2 : Agents ayant cessé leurs fonctions avant le 1.1.1973

- Domaine d'application Art.49

Section 3 :

- Allocation d'assistance Art.50

Chapitre XIII Dispositions finales

- Mesures de coordination Art.51
- Modalités d'application Art.52
- Prise d'effet Art.53

ANNEXE IV
Règlement de pensions

Décision du Conseil du 10 février 1977 - C-R(77)5 (Annexe au 127e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements) amendée par PO(79)24 (Annexe au 161e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements), par PO(80)125 (178e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements), par PO(94)64 (34e Rapport du Comité de coordination sur les rémunérations), et par PO(2002)170 (132e Rapport du Comité de coordination sur les rémunérations).

Chapitre I
Dispositions générales

Article 1 Domaine d'application

1. Le régime institué par le présent Règlement s'applique aux agents titulaires d'un engagement de durée indéfinie ou indéterminée ou de durée fixe ou déterminée :

- de l'Agence spatiale européenne (ASE) succédant à l'Organisation européenne pour la mise au point et la construction de lanceurs d'engins spatiaux (CECLES) et à l'Organisation européenne de recherches spatiales (CERS),
- du Centre européen pour les prévisions météorologiques à moyen terme (CEPMMT),
- du Conseil de l'Europe,
- de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE),

- de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN),

- de l'Union de l'Europe occidentale (UEO),

qui ne sont pas affiliés à un autre régime de pensions institué par l'une de ces Organisations après le 31 décembre 2000.

2. Ce régime ne s'applique pas aux autres catégories de personnel telles qu'elles sont définies dans chaque Organisation : experts, consultants, agents temporaires, auxiliaires ou employés et personnel engagé selon la législation locale du travail, etc.

3. Dans le présent Règlement, le terme «Organisation» désigne celle des Organisations indiquées au paragraphe 1 dont relève l'agent assujetti à ce Règlement et le terme «agent»(*) le personnel visé au paragraphe 1 ci-dessus.

Instruction

1.2 ***Autres catégories de personnel***

Chaque Organisation définira d'une manière précise quelles sont les catégories de personnel prévues par l'article 1, paragraphe 2, c'est-à-dire qui ne sont pas considérées comme agents bénéficiant du régime de pensions[(1)].

Article 2 Délai de carence

1. Si l'examen médical auquel tout agent est soumis dans le cadre de sa nomination (et dont il aura été dûment informé des conséquences éventuelles préalablement à son engagement) révèle une maladie ou une infirmité, l'Organisation peut décider de n'admettre l'intéressé au bénéfice des prestations prévues par le présent Règlement en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période qui ne peut excéder 5 ans à compter de la date de son entrée au service de l'Organisation, pour les suites ou conséquences d'une maladie ou d'une infirmité existant antérieurement à l'entrée en fonction. Si l'agent quitte une Organisation et entre au service d'une autre, et ce dans un délai n'excédant pas 6 mois, le temps passé au service de la première vient en déduction des 5 années.

(*) Dans le présent Règlement, les termes «agents» et «ayants droit» s'appliquent indifféremment aux hommes et aux femmes.

(1) A l'OTAN, le terme «agent» signifie, pour les besoins du Règlement de pensions, «personnel civil international» tel que défini au préambule du Règlement du personnel civil de l'OTAN, à l'exception de ceux qui sont affectés à l'OTAN en vertu de l'article 19 de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international ou de l'article 7.2 du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux créés en vertu du Traité de l'Atlantique Nord».

Instructions

2.1/1 ***Examen médical***

L'Organisation informera l'agent par écrit de l'application d'un délai de carence et de sa durée, qui peut aller de un à 60 mois. Le médecin conseil lui fera connaître par écrit la nature de la maladie ou de l'infirmité qui a justifié l'application de ce délai de carence.

2.1/2 ***Définition des droits pendant la période de carence***

i) En cas de cessation des fonctions de l'agent au cours de la période de carence, l'allocation de départ lui est versée en tenant compte des années de services accomplies pendant la période de carence.

ii) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant d'une cause ayant justifié la carence encore en cours :

(a) au cas où ces événements surviennent avant que l'agent ait rempli la condition prévue à l'article 7, l'agent ou ses ayants droit reçoivent une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11;

(b) au cas où ces événements surviennent alors que l'agent remplit la condition prévue à l'article 7

- et que cette condition a été remplie pendant le délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11, au titre de la totalité des annuités acquises au sens de l'article 6;

- et que cette condition a été remplie antérieurement au délai de carence, l'agent ou ses ayants droit reçoivent à la fois une prestation forfaitaire calculée selon les dispositions de l'article 11, au titre des périodes de services accomplis [et des annuités acquises] pendant le délai de carence, et les prestations auxquelles ils auraient pu prétendre avant son recrutement.

iii) En cas d'invalidité totale et permanente ou de décès résultant soit d'un accident de travail, soit d'une maladie ou d'une infirmité autre que celle qui avait justifié la carence et qui a été contractée ou est survenue après l'entrée en fonction, l'agent ou les ayants droit bénéficient des prestations prévues par le régime de pensions pour de telles éventualités.

Article 3 Définition du traitement

1. Au sens du présent Règlement, il faut entendre par traitement le traitement mensuel de base de l'agent, selon les barèmes en vigueur dans les Organisations visées à l'article 1.

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

Article 4 Définition des services ouvrant droit aux prestations

1. Sous réserve des dispositions des articles 5 et 41, paragraphe 1, est pris en considération pour la détermination du droit aux prestations prévues par le présent Règlement le total des périodes de services accomplies dans les Organisations visées à l'article 1 :

   i) en qualité d'agent;

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

2. Au total d'annuités ainsi établi, pourront s'ajouter, à la demande de l'agent lors de sa cessation d'activité, celles correspondant à certaines indemnités statutaires, notamment les indemnités dues au titre du préavis, de la perte d'emploi et des congés non pris, selon les modalités fixées par voie d'instructions (*).

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

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

Instructions

4.1/1 ***Services pris en compte***

Sont prises en compte :

i) les périodes de services accomplies pour une Organisation coordonnée par un agent avant la mise en œuvre du Statut du personnel ou du régime de Prévoyance; ces services ont dû être accomplis au titre d'un engagement par l'Organisation ou par la Commission provisoire ou le Secrétariat dont elle est issue;

ii) les périodes de services accomplies en tant qu'agent;

iii) les périodes de congés de maladie et d'incapacité temporaire donnant lieu au versement d'indemnités; l'agent est astreint à verser sa contribution personnelle au régime de pensions calculée sur les montants ainsi perçus; les périodes correspondantes sont prises en compte sans réduction;

iv) les périodes de congé non payé, si ces périodes n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un nouvel emploi; la validation des périodes de congé non payé égales ou inférieures à 2 mois est conditionnée par le paiement, pour ces périodes, de la contribution personnelle de l'agent au régime de pensions; la validation des périodes de congé non payé au-delà de 2 mois et au maximum pour les 4 mois suivants, est conditionnée par le paiement par l'agent, pour les périodes considérées, d'une

(*) Sauf mention contraire, le terme de «modalités fixées par voie d'instructions» vise, dans l'ensemble du présent Règlement, le dispositif prévu par l'article 52 du Règlement de Pensions.

contribution égale à trois fois la contribution personnelle de l'agent au régime de pensions ;

v) les périodes de détachement, en cas de réintégration de l'agent, et à condition que ces périodes n'ouvrent pas droit à d'autres prestations de pensions; les modalités précises de cette validation sont arrêtées dans le cadre de la réglementation applicable au personnel;

vi) les annuités correspondant aux indemnités versées pour congé non pris, si l'agent a versé sur la totalité de ces montants sa contribution personnelle au régime de pensions, ou de prévoyance, et pour autant que les périodes ayant servi de base de calcul ne dépassent pas l'âge limite statutaire et n'ouvrent pas droit à des prestations de pension au titre d'un régime de pensions d'une Organisation coordonnée résultant d'un nouvel emploi;

vii) les annuités correspondant aux indemnités versées pour préavis, si l'agent a versé sur la totalité de ces montants sa contribution personnelle au régime de pensions, ou de prévoyance, et pour autant que les périodes ayant servi de base de calcul ne dépassent pas l'âge limite statutaire et n'ouvrent pas droit à des prestations de pension au titre d'un régime de pensions d'une Organisation coordonnée résultant d'un nouvel emploi;

viii) les annuités correspondant aux indemnités accordées au titre de la perte d'emploi, si l'agent a versé sur la totalité de ces montants sa contribution personnelle au régime de pensions, ou de prévoyance, et pour autant que les périodes ayant servi de base de calcul ne dépassent pas l'âge limite statutaire et n'ouvrent pas droit à des prestations de pension au titre d'un régime de pensions d'une Organisation coordonnée résultant d'un nouvel emploi.

*4.1/2 **Services accomplis avant l'engagement en qualité d'agent***

Les services prévus par l'article 4, paragraphe 1 ii), peuvent être pris en compte conformément à l'article 5, paragraphe 5, si les conditions suivantes sont réunies :

i) ces périodes doivent être antérieures à l'engagement en qualité d'agent;

ii) les services auront dû être accomplis en qualité d'employé(*) de l'Organisation, ou de plusieurs Organisations visées à l'article 1, à temps plein ou à mi-temps au moins.

Les services auront dû être rémunérés périodiquement et non à la tâche, exécutés dans les locaux de l'Organisation sous le contrôle et suivant les instructions de celle-ci, et dans le cadre de ses horaires de travail.

Pour les services visés à l'alinéa précédent, l'agent devra avoir perçu l'intégralité de sa rémunération directement de l'Organisation;

(*) Le terme «employé» est utilisé au sens général : remarque visant la traduction anglaise et concernant les «employés» de l'OCDE.

iii) ces périodes au service d'une même Organisation, ou de plusieurs Organisations visées à l'article 1, ne peuvent pas avoir été interrompues pendant plus de 12 mois consécutifs;

iv) conformément à la disposition de l'instruction 6.2, les périodes à prendre en compte doivent être au total de 30 jours au minimum; les périodes de travail à temps partiel, d'une durée égale ou supérieure au mi-temps, sont prises en compte au prorata du temps plein. Le total des périodes ainsi validées doit correspondre au moins à 30 jours à temps plein.

4.3 ***Définition de l'activité à mi-temps***

Au sens de l'article 4, paragraphe 3, est considéré comme exerçant une activité à mi-temps, tout agent dont la durée de travail, appréciée sur une base mensuelle, est égale à la moitié de la durée de travail à temps plein.

Article 5 Calcul des services ouvrant droit aux prestations

1. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir accompli antérieurement des services auprès d'une des Organisations visées à l'article 1(*), il bénéficie des dispositions prévues à l'article 4 à condition de verser à l'Organisation qui l'engage à nouveau les montants qu'il avait perçus lors de sa précédente cessation de fonctions :

   i) au titre de l'article 11;

   ii) au titre du Fonds de prévoyance, dans les limites prévues par l'article 44, paragraphe 2,

   ces montants étant majorés d'intérêts composés au taux de 4 % l'an depuis la date à laquelle l'agent a reçu ces montants jusqu'à celle où il les reverse en application du présent paragraphe.

   A défaut d'opérer les remboursements prévus par le présent paragraphe, les annuités ne sont comptées qu'à partir du nouvel engagement.

2. Lorsque l'agent a été engagé par l'Organisation après avoir bénéficié précédemment d'une pension d'ancienneté pour services accomplis auprès d'une des Organisations visées à l'article 1, il est mis fin au versement de cette pension.

   Si l'agent rembourse à l'Organisation qui lui offre un nouvel engagement, les arrérages de pension qu'il a perçus, il est fait application, lors de la cessation de ses nouvelles fonctions, des dispositions de l'article 4.

   S'il n'effectue pas ce remboursement, les annuités acquises dans l'emploi qui avait donné lieu à l'octroi de la pension d'ancienneté supprimée seront prises en compte pour le calcul de la pension d'ancienneté qui lui sera allouée à la cessation de ses nouvelles fonctions sur la base du traitement correspondant à son dernier classement dans l'emploi précité; en outre, cette part de la pension

(*) Dans la mesure où le régime institué par le présent Règlement est rendu applicable aux agents de l'Institut d'études de sécurité et du Centre satellitaire de l'Union européenne, agences de l'Union européenne issues de l'UEO, organisation membre de la Coordination depuis son origine, ceux ci bénéficient des dispositions du présent article ainsi que des autres dispositions du Règlement faisant référence à l'article 1.

finale subira un abattement de 5 % pour chaque année entière durant laquelle l'agent avait effectivement bénéficié de la pension initiale avant l'âge de 60 ans.

3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions en étant classé à un grade et un échelon inférieur à celui dont il avait bénéficié auparavant dans l'Organisation ou dans une Organisation précédente, le droit aux prestations prévues par le présent Règlement est déterminé en tenant compte du total de ses annuités et les prestations sont calculées sur la base du traitement correspondant au classement le plus élevé dont l'agent a bénéficié. Toutefois, il est opéré une réduction du nombre des annuités qui correspondent aux périodes de services durant lesquelles l'agent a été classé à un grade ou à un échelon inférieur après avoir été classé au niveau qui est pris en considération pour le calcul des prestations; cette réduction est calculée en proportion des différences de niveau de ces classements.

4. Pour l'application des paragraphes 2 et 3, les traitements sont pris en considération d'après les barèmes en vigueur lors de la liquidation de la pension finale.

5. La validation des périodes prévues à l'article 4, paragraphe 1 ii), est subordonnée :

   i) à l'introduction, par l'agent, d'une demande de validation dans les 6 mois à compter de sa prise de fonctions en qualité d'agent; cette demande mentionne explicitement les périodes de services que l'agent désire valider;

   ii) à l'accord de l'Organisation;

   iii) au versement par l'intéressé de la contribution prévue à l'article 41 par mois de service à valider, calculée sur son premier traitement mensuel d'agent.

Instructions

5.1/1 ***Services accomplis dans une Organisation coordonnée en qualité d'agent***

i) La demande de prise en compte des services prévus par l'article 5, paragraphes 1 et 2, doit être introduite au plus tard dans les 12 mois du nouvel engagement ou avant l'expiration du délai d'option prévu par les articles 44 et 49.

ii) Lorsque l'agent a perçu, au terme de son dernier engagement, une allocation de départ en application de l'article 11, la validation partielle de ces services n'est pas autorisée en application de l'article 5, paragraphe 1 i); en conséquence, l'agent doit reverser intégralement cette allocation ou renoncer à la validation des services correspondants.

iii) Sauf application de l'article 44, paragraphe 3, les dispositions prévues à l'alinéa ii) ci-dessus s'appliquent également aux montants que l'agent avait perçus antérieurement au titre du Fonds de prévoyance lors de son départ d'une Organisation, dans la limite du coût de validation fixé par l'article 44, paragraphe 2.

iv) A défaut de reversement intégral immédiat par l'agent, celui-ci peut être autorisé à effectuer ce reversement au plus tard à compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa i) ci-dessus, par prélèvements mensuels d'au moins 20 % du traitement, tel que visé à l'article 3, perçu lors du début des reversements; le taux d'intérêts composés de 4 % l'an s'applique sur les montants restant dus, jusqu'à remboursement intégral.

v) Si à la date de paiement d'une prestation prévue par le régime de pensions, les reversements visés par le présent article ne sont pas terminés, le solde restant dû sera, sans possibilité de réduction sauf application de l'article 44, paragraphe 3, prélevé sur les prestations de pensions, y compris celles des ayants droit. L'Organisation peut autoriser un paiement échelonné, auquel cas le taux d'intérêt composé de 4 % l'an s'applique sur les montants restant dus, jusqu'à remboursement intégral.

vi) En cas d'invalidité, de décès, ou de cessation de fonctions, les montants restant dus sont imputés sur les capitaux dus à l'agent ou à ses ayants droit, conformément à la disposition prévue par l'instruction 38.1 et le solde restant éventuellement dû sera prélevé conformément à la disposition de l'alinéa v) ci-dessus.

vii) En cas de cessation de fonctions sans paiement d'allocation de départ ou de pension, l'intéressé peut demander un délai maximum de 24 mois afin de suppléer tout ou partie des reversements encore dus, sous réserve de la disposition de l'alinéa v).

5.1/2 ***Validation des services accomplis avant l'engagement en qualité d'agent[(1)]***

i) La demande de validation des services antérieurs à l'engagement en tant qu'agent doit être introduite dans les 6 mois à compter de la confirmation dudit engagement ou avant l'expiration du délai d'option prévu par les articles 44 et 49 pour les agents entrés en fonction avant l'ouverture de ce délai d'option.

ii) Les ayants droit d'un agent décédé ne peuvent demander la validation des services faisant l'objet de la présente instruction à la place de l'agent lui-même, sauf les bénéficiaires des dispositions transitoires et en application des articles 43, paragraphe 3, et 44, paragraphe 4.

iii) La validation des services est acquise moyennant le paiement de la contribution visée à l'article 41, calculée sur le premier traitement mensuel de l'agent et multipliée par le nombre de mois de service à valider éventuellement réduit au pro rata en cas de service à temps partiel. Par premier traitement mensuel il faut ici entendre le traitement correspondant à un emploi à temps plein aux grade et échelon de l'agent, que celui-ci soit recruté à temps plein ou à temps partiel. Ce paiement peut être échelonné par prélèvements mensuels sur les émoluments au plus tard à compter de la fin des périodes prévues à l'alinéa i) ci-dessus et pendant une période égale au maximum à la durée des services repris en compte.

(1) Voir également Doc. BC-D(78)35 et MBC-M(78)154 ainsi que BC-D(78)44 et MBC-M(78)369.

Un intérêt de 4 % l'an est exigible pour la partie des versements qui, à la demande de l'agent, excéderait la période susdite.

Si, à la date d'octroi d'une prestation prévue par le régime de pensions, les versements ne sont pas terminés, le solde restant éventuellement dû sera prélevé sur les prestations de pensions, le cas échéant, par paiement échelonné.

iv) A l'occasion de sa demande de validation, l'agent doit consentir à l'attribution prioritaire à l'Organisation des capitaux payés en cas de décès, d'invalidité ou de cessation de fonctions, à concurrence des montants de rachat restant dus.

v) En cas de cessation de fonctions, l'agent ou ses ayants droit peuvent demander un délai maximum de 12 mois afin de suppléer les reversements encore dus, sous réserve de la disposition des alinéas iii) et iv).

5.2 Non-reversement d'arrérages de pension antérieurs

Exemple d'application de l'article 5, paragraphe 2, dernier alinéa du Règlement :

(i) 1re pension payée de 52 à 54 ans :

$$\left[T' \times {}^{40}/_{100} \right]$$

réduit en application de l'article 8, paragraphe 4,
(T' = traitement base de calcul)
(20 annuités à 2%)

(ii) 2e période de service de 54 à 60 ans :

$$\left[T'' \times {}^{12}/_{100} \right]$$

(T'' = traitement de base de calcul à 60 ans)
(6 annuités à 2 %) / allocation de départ

Pension totale

$$\text{(i) + (ii)} = \left[\left(T' \times {}^{40}/_{100} \right) \times {}^{90}/_{100} \right] + \left[T'' \times {}^{12}/_{100} \right]$$

soit 0,4T' - 0,04 T' + 0,12 T''.

(iii) La pension entre crochets

$$\left[T' \times {}^{40}/_{100} \times {}^{90}/_{100} \right]$$

a été réduite non plus en application de l'article 8, paragraphe 4, mais en application de l'article 5, paragraphe 2, dans le décompte final de la pension totale; la réduction de

$\left(2 \times {}^{5}/_{100} \right)$ *soit 10 % réduit ainsi à 90 % le montant prévu sous (i).*

5.3 Cessation de fonctions à un grade inférieur

Pour la mise en œuvre de l'article 5, paragraphe 3, le calcul se fait comme suit :

(i) précédente cessation de fonctions (au maximum de carrière avant

déclassement) : 10 ans de service, départ au grade A.5/5 = Traitement final théorique : 100 = T' soit 10 annuités.

(ii) cessation définitive de fonctions : 10 ans, 2e période de service, départ au grade A.4/5 = Traitement final théorique : 75=T» d'où réduction des dix dernières annuités au coefficient

$T''/T' = 75/100$ *soit 7,5 annuités*

(iii) Total : 10 + 7,5 = 17,5 annuités.

(iv) Pension globale sur la base de T' = 100 x 17,5

Article 6 Annuités

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

   i) les annuités calculées selon les modalités prévues aux articles 4 et 5;

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

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

   Toutefois, il n'est pas tenu compte de la période résiduelle pour le calcul des 10 années de services exigées pour l'ouverture du droit à la pension d'ancienneté prévue à l'article 7.

3. En cas de travail à temps partiel :

   i) les annuités reflètent la proportion existant entre la durée de travail correspondant à l'activité à temps partiel et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein dans l'Organisation;

   ii) les annuités ne sont cependant pas réduites lorsque l'agent a contribué au Régime de Pensions sur la base d'un travail à temps plein, selon les modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6.2 ***Fraction de mois***

La fraction résiduelle inférieure à 30 jours obtenue après totalisation des périodes de services est considérée comme mois entier si elle est égale ou supérieure à 15 jours. Il n'en est pas tenu compte si elle est inférieure à 15 jours.

6.3 ***Non réduction des annuités***

L'agent autorisé à travailler à temps partiel peut demander à contribuer au Régime de Pensions sur la base d'un emploi à temps plein, pour autant que les périodes considérées n'ouvrent pas droit à des prestations de pensions résultant d'un autre emploi, et à condition

que le montant de la contribution supplémentaire visée à l'article 6, paragraphe 3 ii) soit versé conformément aux modalités prévues à l'article 41, paragraphe 2. L'agent doit introduire sa demande au plus tard le huitième jour après le début de la période pour laquelle il est autorisé à travailler à temps partiel. La demande de l'agent est définitive, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le Secrétaire/ Directeur général et sur demande dûment justifiée de l'agent.

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

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

2. Toutefois, lorsque l'agent visé au paragraphe 1 ci-dessus a été recruté pour exercer une activité à temps partiel, ou autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, et que ce dernier ne bénéficie pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 ii), le taux de la pension d'invalidité prévu à l'article 14 paragraphe 2, ainsi que les minima et les plafonds éventuellement applicables, sont établis selon les modalités fixées par voie d'instruction.

Instructions

6 bis.2/1 ***Prestation due à l'agent n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel***

i) Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6 bis, paragraphe 2, à l'agent n'ayant exercé que des fonctions à temps partiel, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein :

(a) le taux maximum de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 2, et le plafond de la pension d'ancienneté prévu par l'article 10, paragraphe 3;

(b) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, et le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4;

(c) le montant maximum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4, et le traitement visé à l'article 15;

(d) les montants minima de la pension de survie prévus par l'article 19, paragraphe 3;

(e) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 25 paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 25 paragraphes 3 et 4, pour orphelin à partir du deuxième;

(f) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25 bis, paragraphe 2;

(g) le plafond des prestations pour conjoint survivant et orphelin défini par l'article 29.

ii) Toutefois, lorsque l'agent a été recruté par l'Organisation pour exercer des fonctions à temps partiel, après avoir accompli antérieurement des fonctions à temps plein auprès d'une des Organisations visées à l'article 1, il est régi par les dispositions de l'instruction 6 bis. 2/2 à condition d'effectuer, s'il y a lieu, les remboursements prévus à l'article 5, paragraphe 1 ou à l'article 5, paragraphe 2, selon le cas.

6 bis.2/2 ***Prestation due à l'agent qui, au moment de la cessation de ses fonctions, travaille à temps partiel pour une durée indéfinie ou une durée définie renouvelable par tacite reconduction, après avoir exercé des fonctions à temps plein antérieurement***

i) Aux fins de calcul de la prestation due, dans le cas visé à l'article 6 bis, paragraphe 2, à l'agent autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une période définie renouvelable par tacite reconduction, sont réduits dans la proportion existant entre la durée de travail effectuée et la durée de travail réglementaire correspondant à un travail à temps plein :

(a) le taux de la pension d'invalidité visé à l'article 14, paragraphe 2, et le montant minimum de la pension d'invalidité prévu à l'article 14, paragraphe 4;

(b) les montants minima de la pension de survie prévus par l'article 19, paragraphe 3;

(c) les montants minima de la pension pour orphelin, prévus pour le premier bénéficiaire par l'article 25, paragraphes 3 et 4, ainsi que les majorations prévues par l'article 25, paragraphes 3 et 4, pour chacun des bénéficiaires de pension pour orphelin à partir du deuxième;

(d) le montant de la pension pour personne à charge prévu à l'article 25 bis, paragraphe 2.

ii) Toutefois, lorsque l'agent remplit les conditions prévues par l'article 7, à la date à partir de laquelle il est autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéfinie ou pour une durée définie renouvelable par tacite reconduction, les prestations résultant de l'application des dispositions de l'alinéa i) ci-dessus, ne peuvent être inférieures à celles dont lui-même ou ses ayants droit auraient bénéficié s'il avait cessé ses fonctions dans l'Organisation à cette date, pour une cause autre que l'invalidité ou le décès.

Chapitre II

Pension d'ancienneté et allocation de départ

Section 1 : Pension d'ancienneté

Article 7 Acquisition du droit

1. L'agent qui a accompli, dans une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1, au moins 10 ans de services au sens de l'article 4 a droit à une pension d'ancienneté.

Instructions

7.1/1 ***Services au sens de l'article 4***

Au sens de l'article 4, les services accomplis en qualité d'agent, dans une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1 sont :

- *les périodes accomplies avant le 1.7.1974 et ayant fait l'objet de la validation et du paiement du coût correspondant prévus par l'article 44;*
- *les périodes accomplies après le 1.7.1974 et ayant donné lieu, conformément à l'article 5, paragraphes 1 i) et 5, au versement de la contribution des agents au régime de pensions;*
- *les périodes visées à l'article 16, paragraphe 3, conformément à l'article 4, paragraphe 4.*

7.1/2 ***Services à temps partiel***

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i), les périodes de services à temps partiel sont considérées comme périodes de services à temps plein au sens de l'article 7.

Article 8 Ouverture du droit - Pension différée ou anticipée

1. Le droit à la pension d'ancienneté est ouvert à l'âge de 60 ans.
2. L'agent demeurant en service au-delà de l'âge d'ouverture du droit à la pension continue à acquérir des droits sans que sa pension puisse excéder le maximum prévu à l'article 10, paragraphe 2.
3. Lorsque l'agent cesse ses fonctions avant l'âge d'ouverture du droit à pension, la pension d'ancienneté est différée jusqu'à cet âge.
4. Toutefois, cet agent peut demander la liquidation anticipée de sa pension sous réserve qu'il ait atteint au moins l'âge de 50 ans.

Dans ce cas, le montant de la pension d'ancienneté est réduit en fonction de l'âge de l'intéressé au moment de la liquidation de sa pension, selon le barème ci-dessous :

Âge lors de la liquidation de la pension	Rapport entre la pension d'ancienneté anticipée et la pension à l'âge de 60 ans
50	0,60
51	0,63
52	0,66
53	0,69
54	0,73
55	0,77
56	0,81
57	0,85
58	0,90
59	0,95

Instruction

8.4 ***Modalités de réduction - Pension anticipée***

i) La pension d'ancienneté anticipée est calculée comme suit :

- si la pension qui serait due avant réduction à l'âge de 60 ans est inférieure au minimum prévu par l'article 10, paragraphe 3, elle est augmentée à concurrence de ce minimum et la réduction prévue par l'article 8, paragraphe 4, s'y applique ensuite;

- si la pension qui serait due avant réduction à l'âge de 60 ans est supérieure au minimum précité, la réduction s'y applique même si le résultat est inférieur audit minimum.

ii) Les réductions prévues par l'article 8, paragraphe 4, s'appliquent par année entière sans fractionnement mensuel.

iii) Les allocations familiales sont versées et calculées conformément aux dispositions des instructions de l'article 28.

iv) Dans les conditions prévues par l'article 8 et par la présente instruction, la pension anticipée peut être demandée à tout moment entre 50 et 60 ans, après la cessation des fonctions. Cette demande doit être formulée par écrit et dûment datée.

v) Sous réserve des dispositions de l'article 5, paragraphe 2, la liquidation des droits intervient au premier du mois qui suit la date à laquelle la demande a été formulée. Cette liquidation est irrévocable.

Article 9 Prise d'effet et extinction du droit

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

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

Article 10 Taux de la pension

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

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

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

Instructions

10.3/1 ***Services à temps partiel***

Le minimum de la pension d'ancienneté est calculé en fonction des annuités acquises, qui sont prises en compte, le cas échéant, par fraction correspondant aux prestations à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 3 i); ce minimum est donc égal à 4 % du traitement afférent au grade C.1, échelon 1, par annuité ainsi attribuée.

10.3/2 ***Cessation de fonctions à un grade inférieur***

En cas d'application de l'article 5, paragraphe 3, le minimum de la pension d'ancienneté est égal à 4% du traitement afférent au grade C1, échelon 1, par annuité acquise, sans réduction.

Section 2 : Allocation de départ

Article 11 Allocation de départ

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

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

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

(*) Voir article 33, paragraphe 7

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

2. La définition de la cessation définitive des fonctions est arrêtée par chaque Organisation.

Instructions

11.1/1 ***Remboursement des contributions personnelles***

i) Le remboursement des contributions personnelles qui ont été, à l'époque, calculées sur la base d'un barème autre que celui du pays de dernière affectation se fait en convertissant ces montants au taux de change en vigueur dans l'Organisation au jour du remboursement.

Toutefois, l'agent peut demander le remboursement desdites contributions personnelles dans la (ou les) devise(s) du barème ci-dessus.

ii) Le remboursement de ces contributions est calculé au taux de 4 % l'an jusqu'au dernier jour du mois précédant le paiement effectif.

11.1/2 ***Agent cessant ses fonctions au terme d'un congé sans traitement***

Lorsque la cessation définitive des fonctions intervient au terme d'une période de congé sans solde n'ayant pas donné lieu à contribution au régime de pensions, les montants prévus par l'article 11 sont, nonobstant les dispositions de l'instruction 11.1/1 ii) calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date du début de cette période, sans ajustement ni intérêts ultérieurs.

11.1/3 ***Reversement obligatoire de l'allocation de départ***

Lorsqu'un agent a perçu une allocation de départ visée à l'article 11, paragraphe 1, mais n'a pas cessé définitivement ses fonctions conformément à l'article 11, paragraphe 2, il est tenu de reverser intégralement l'allocation de départ perçue au titre de son précédent engagement, selon les modalités définies à l'instruction 5.1/1 alinéas iv) à vii). Le délai de demande fixé à l'instruction 5.1/1 i) n'est pas d'application.

Section 3 : Reprise et transfert des droits à pension

Article 12 Reprise et transfert des droits à pension

1. L'agent qui entre au service de l'Organisation après avoir cessé ses fonctions auprès d'une administration, d'une Organisation nationale ou internationale

non visée à l'article 1, paragraphe 1 ou d'une entreprise, a la faculté de faire verser à l'Organisation, selon les modalités fixées par voie d'instructions, toute somme correspondant à la liquidation de ses droits au titre du régime de retraite auquel il était antérieurement affilié, dans la mesure où ce régime permet pareil transfert.

En pareil cas, l'Organisation détermine, selon les modalités fixées par voie d'instructions, le nombre des annuités qu'elle prend en compte d'après son propre régime.

2. L'agent qui cesse ses fonctions dans l'Organisation pour entrer au service d'une administration ou d'une Organisation nationale ou internationale non visée à l'article 1, paragraphe 1, ayant conclu un accord avec l'Organisation, a le droit de faire transférer à la caisse de pension de cette administration ou Organisation :

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

3. Si l'Organisation qui paie l'allocation de départ n'est pas la même que celle qui a reçu les sommes visées au paragraphe 1, l'agent étant entre temps passé d'une des Organisations indiquées à l'article 1, à une autre, l'article 11, paragraphe 1, iii), s'applique comme si l'Organisation débitrice de l'allocation de départ avait perçu ces montants.

Instructions

12.1 ***Reprise de droits antérieurs***

i) Période d'affiliation antérieure

a) Des annuités de pension sont accordées en application de l'article 12, paragraphe 1 dans les conditions prévues par les présentes dispositions, au titre de la période d'affiliation au dernier régime de retraite qui précédait l'entrée au service de l'Organisation. Cette affiliation peut tenir compte de périodes accomplies au service de plusieurs administrations, organisations ou entreprises, à condition que l'ensemble de ces droits ait été pris en compte par le régime de retraite de la dernière administration, organisation ou entreprise, avant l'entrée au service de l'Organisation.

b) Un montant n'est pris en compte au titre de la présente instruction que s'il est certifié par le régime précédent comme étant un équivalent actuariel de droits à pension d'ancienneté ou tout forfait représentatif de droits à pension ou de prévoyance (à l'exclusion d'indemnités de licenciement ou de prime de départ) et il doit correspondre à la totalité des montants mis à la disposition de l'agent par le régime de retraite précité. Par «totalité des montants mis à la

disposition», il y a lieu d'entendre les montants correspondant à l'ensemble des droits à pension pouvant faire l'objet d'une reprise par l'Organisation. Les agents ne sont en effet pas autorisés à faire reprendre une partie de leurs droits à pension si cette partie ne correspond pas au maximum transférable.

ii) Montants pris en compte

Pour le calcul des annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, les montants indiqués à l'alinéa i) b) ci-dessus sont pris en compte tels qu'ils sont calculés par le précédent régime de retraite, en capital et le cas échéant en intérêts, à la date à laquelle ils sont versés à l'Organisation[(1)]; la conversion éventuelle dans la devise qui était celle du traitement payé par l'Organisation se fait au taux de change en vigueur à cette date.

iii) Calcul des annuités

Le nombre d'annuités accordées en application de l'article 12, paragraphe 1, est calculé, sur la base du tableau en annexe, en divisant les montants pris en compte au titre de l'alinéa ii) ci-dessus, par le coefficient correspondant à l'âge de l'agent à la date de versement des montants, puis en divisant le montant obtenu par la valeur théorique d'une annuité de pension (2 % du traitement de base annuel), établie en fonction du traitement correspondant au grade et à l'échelon de l'agent à la date de versement des montants.

iv) Maximum d'annuités

L'octroi de ces annuités ne peut avoir pour effet de porter la pension totale au-delà des maxima prévus par l'article 10.

v) Délais de demande et de révocation

Sauf dispositions particulières contenues dans un accord de transfert réciproque conclu par l'Organisation, la demande de prise en compte par l'Organisation des montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus doit être introduite par écrit:

a) soit dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la confirmation de l'engagement après le stage probatoire;

b) soit dans un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle la possibilité de transfert a été ouverte pour le précédent régime;

c) à titre transitoire avant le 31.12.1978 pour les agents en service antérieurement au 30.06.78(*).

[(1)] Il s'agit toujours de droits à pension «non ouverts» ou de l'équivalent actuariel de tels droits.

(*) Cette demande est formulée avant celle relative à la liquidation de la pension.

La demande de prise en compte est révocable par l'agent tant que les versements prévus par l'alinéa ii) ci-dessus ne sont pas effectués conformément à l'alinéa vi) ci-dessous.

La demande de prise en compte devient caduque si les versements prévus par l'alinéa ii) ci-dessus n'ont pas été effectués au moment de la cessation de fonctions de l'agent.

vi) Délais de versement

Le versement des montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus doit s'effectuer :

- dans les 3 mois à compter de l'expiration du délai prévu par l'alinéa v) ci-dessus, si l'intéressé avait effectivement perçu ces montants de la part de son employeur précédent;

- dès versement par l'employeur précédent dans les autres cas.

Le versement à l'Organisation est effectué dans la devise - ou sa contre-valeur au taux de change en vigueur à la date du versement effectif à l'Organisation - dans laquelle les montants visés par l'alinéa ii) ci-dessus ont été ou seront effectivement versés par le régime de retraite précédent.

vii) Reversement à un autre régime de pensions ultérieur

En application des articles 11, paragraphe 1 iii) et 12, paragraphes 2 et 3, les montants qui avaient été versés à l'Organisation en application de la présente instruction et qui seraient ensuite remis, en totalité ou en partie, à la disposition de l'agent n'ayant pas accompli au moins 10 années de service au sens de l'article 4, sont accrus depuis leur versement à l'Organisation d'un intérêt composé de 4 % l'an à la charge de l'Organisation débitrice de l'allocation de départ.

12.2 ***Transfert vers un régime extérieur***

i) Délai de demande

a) La demande de transfert prévue par l'article 12, paragraphe 2, doit être adressée par l'agent à l'Organisation où il a cessé ses fonctions, dans les 6 mois à compter de son engagement définitif par la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2.

b) Si l'Organisation ne peut conclure un accord de transfert avec la nouvelle administration ou organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, dans les conditions qu'elle estime satisfaisantes, elle s'en tient au paiement immédiat des montants prévus par l'article 11, paragraphe 1, ou au versement immédiat ou différé de la pension d'ancienneté.

ii) Conditions de transfert

Les montants prévus à l'article 12, paragraphe 2, ne peuvent être transférés qu'à la caisse de pensions de l'administration ou de l'organisation visée à l'article 12, paragraphe 2, c'est-à-dire au régime de pensions légal ou conventionnel de cette administration ou organisation.

iii) Calcul des montants à transférer

L'équivalent actuariel des droits à pension d'ancienneté prévus par l'article 12, paragraphe 2, est calculé sur la base du tableau en annexe, en multipliant la pension annuelle acquise dans l'Organisation, calculée en utilisant le barème en vigueur à la date de cessation des fonctions, par le coefficient correspondant à l'âge de l'agent à cette même date.

Annexe aux instructions 12.1 iii) et 12.2 iii)

Âge	Coefficient	Âge	Coefficient
20	4,7032	45	10,7410
21	4,8616	46	11,1070
22	5,0255	47	11,4740
23	5,1949	48	11,8603
24	5,3701	49	12,2579
25	5,5512	50	12,6757
26	5,7383	51	13,1007
27	5,9318	52	13,5477
28	6,1317	53	14,0068
29	6,3380	54	14,4861
30	6,5506	55	14,9830
31	6,7702	56	15,5030
32	6,9958	57	16,0344
33	7,2295	58	16,6009
34	7,4728	59	17,1914
35	7,7285	60	17,8360
36	7,9916	61	18,0423
37	8,2568	62	18,2427
38	8,5385	63	18,4375
39	8,8211	64	18,6025
40	9,1144	65	18,7657
41	9,4136		
42	9,7356		
43	10,0573		
44	10,3918		

Tableau établi sur la base des hypothèses utilisées pour la détermination du coût du Régime à la date du 31 décembre 2012.

Chapitre III
Pension d'invalidité

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

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

Instructions

13/1 ***Disposition transitoire***

Les agents qui étaient déjà titulaires d'une rente pour invalidité totale et permanente et ont opté ensuite pour le régime de pensions en application des articles 44 ou 49, ne seront pas soumis à nouveau à l'examen de la Commission d'invalidité prévu par l'article 13, mais seront soumis aux contrôles médicaux prévus par l'article 16.

13/2 ***Période de non-activité***

i) La pension d'invalidité n'est pas accordée lorsqu'elle résulte d'une affection ou d'un accident survenu au cours d'un congé non payé ou d'une période de non-activité, qui n'ont pas donné lieu à contribution au régime de pensions (congé pour convenance personnelle, service militaire).

ii) Par contre, elle est accordée si les faits précités surviennent au cours d'une période de non-activité faisant suite à un congé de maladie et durant laquelle l'agent perçoit des indemnités pour incapacité temporaire; dans ce cas, il continue à contribuer au régime de pensions comme prévu à l'instruction 4.1/1 iii). Il en est de même pour le congé non payé prévu par l'instruction 4.1/1 iv).

13/3 ***Commission d'invalidité***

Attributions de la Commission d'invalidité

i) Sous réserve des dispositions de l'article 2, la Commission d'invalidité a pour attributions :

a) d'examiner si un agent est atteint d'une invalidité au sens de l'article 13, paragraphe 1;

b) lorsqu'un événement a été reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2, (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement), de déterminer dans quelle mesure l'invalidité de l'agent en résulte;

c) de déterminer si, à la suite des contrôles visés à l'article 16, un ancien agent cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité.

Secrétariat de la Commission d'invalidité

ii) L'Organisation désigne un agent chargé d'assurer le secrétariat de la Commission d'invalidité. Le secrétariat peut également être assuré par le médecin-conseil de l'Organisation, qui bénéficie de l'assistance administrative dont il a besoin.

Convocation et composition de la Commission d'invalidité

iii) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande de l'agent, cette demande doit être adressée au chef du personnel dont il relève; cette demande contient la requête formelle de mise en invalidité permanente totale et le nom du médecin chargé de représenter l'agent au sein de la Commission d'invalidité. Un dossier médical peut accompagner cette demande, sous pli confidentiel séparé, à l'attention du médecin-conseil de l'Organisation.

Dès réception de cette demande, le chef du personnel la transmet au médecin-conseil de l'Organisation avec prière de se mettre en rapport avec le médecin désigné par l'agent. L'agent doit inviter son médecin à transmettre au médecin-conseil de l'Organisation toute documentation médicale à l'appui de sa demande.

Dans les 30 jours calendaires de la réception de la demande de l'agent, le chef du personnel informe le médecin choisi par l'agent du nom du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

iv) Lorsque la Commission d'invalidité est convoquée à la demande de l'Organisation, le chef du personnel en informe l'agent en l'invitant à faire ses observations éventuelles et à désigner un médecin chargé de le représenter au sein de la Commission d'invalidité dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de ladite notification.

Cette notification comporte également l'indication du médecin chargé de représenter l'Organisation au sein de la Commission d'invalidité.

Le chef du personnel invite l'agent à transmettre au médecin chargé de représenter l'Organisation tous documents médicaux le concernant.

v) Si l'une des parties n'a pas désigné le médecin chargé de la représenter au sein de la Commission d'invalidité dans les délais précités, l'autre partie s'adresse au président de la Commission de

recours / du Tribunal administratif de l'Organisation qui désigne ce médecin dans les meilleurs délais. Il peut, à cette fin, consulter une liste établie par :

- *soit une juridiction nationale*
- *soit l'Ordre national des médecins*
- *ou, à défaut, une autre instance nationale du lieu d'affectation de l'agent ou de son foyer.*

vi) Le troisième médecin est désigné par les deux autres dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de la notification aux parties du nom des deux premiers médecins; à défaut d'accord sur ce choix dans le délai précité, le président de la Commission de recours / du Tribunal administratif désigne d'office, à l'initiative d'une des parties, ce troisième médecin, selon les modalités définies à l'alinéa ci-dessus.

Réunion de la Commission d'invalidité

vii) La Commission d'invalidité se réunit au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la désignation du troisième médecin.

viii) La Commission d'invalidité dispose :

a) d'un dossier administratif soumis par le chef du personnel contenant notamment l'indication de l'emploi de l'agent dans l'Organisation et la description de ses fonctions ainsi que des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, afin que la Commission d'invalidité puisse se prononcer sur l'incapacité éventuelle d'assumer ces fonctions. En outre, ce dossier précise si la demande de mise en invalidité est susceptible de rentrer dans le cadre de l'application de l'article 14, paragraphe 2.

Les indications précitées sont communiquées à l'agent par le chef du personnel avant transmission à la Commission d'invalidité pour observations éventuelles écrites de l'agent à la Division du Personnel dans les 15 jours calendaires de leur réception au plus tard.

b) d'un dossier médical contenant le rapport présenté par le médecin de la partie - Organisation ou agent - qui demande la réunion de la Commission d'invalidité et, le cas échéant, le rapport médical présenté par l'autre partie ainsi que tous rapports ou certificats du médecin traitant ou des praticiens que les parties ont jugé bon de consulter. Ce dossier médical contient également des précisions sur la durée des absences de l'agent qui ont effectivement justifié la convocation de la Commission d'invalidité, ainsi que sur la nature de l'incapacité qui fait l'objet de l'examen de la Commission.

Tous ces rapports, documents et certificats, doivent être communiqués aux trois médecins.

ix) Les travaux de la Commission d'invalidité sont secrets. La Commission peut demander à l'agent de se présenter devant elle. Elle peut également lui demander de se soumettre à un examen médical complémentaire auprès d'un médecin qu'elle aura désigné.

x) Les frais de travaux de la Commission d'invalidité sont supportés par l'Organisation.

L'Organisation ne supporte les honoraires et frais de déplacement - calculés selon les règles applicables aux agents - du médecin représentant l'agent que si ce médecin réside dans le pays de la dernière affectation de l'agent, dans le pays de foyer de l'agent, si celui-ci y réside lors de la constatation de la consolidation de son incapacité, ou dans le pays de résidence de l'ancien agent.

xi) Les conclusions de la Commission d'invalidité sont prises à la majorité; elles sont définitives sauf erreur matérielle manifeste.

Conclusions au titre de l'article 13, paragraphe 1 ou de l'article 14, paragraphe 2

xii) Les conclusions de la Commission d'invalidité précisent obligatoirement :

- si l'agent est atteint ou non d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer son emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation;

- si l'invalidité résulte d'un événement reconnu par l'Organisation comme rentrant dans le cadre d'application de l'article 14, paragraphe 2 (accident du travail, maladie professionnelle ou acte de dévouement);

- la date de consolidation de l'incapacité, laquelle peut être antérieure à la date de réunion de la Commission.

Conclusions au titre de l'article 16

xiii) Dans le cas où la Commission est réunie au titre de l'article 16, les conclusions de la Commission précisent obligatoirement :

- si l'ancien agent est dans l'incapacité d'exercer les fonctions correspondant à son ancien emploi ou des fonctions correspondant à son expérience et ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation;

- ou, si la fin de l'invalidité de l'ancien agent a été constatée.

13/4 ***Décision du Secrétaire/Directeur général***

Décision au titre de l'article 13, paragraphe 1 ou 14, paragraphe 2

i) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité, et sous réserve de la compétence de la Commission de recours/ du Tribunal administratif, le Secrétaire/Directeur général[(1)] de l'Organisation prend la décision :

[(1)] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

a) soit d'accorder à l'agent une pension d'invalidité au titre de l'article 13, paragraphe 1 ou de l'article 14, paragraphe 2; cette décision précise la date à laquelle la pension prend effet;

b) soit de ne pas reconnaître l'agent comme invalide au sens du Règlement.

Décision au titre de l'article 16

ii) En conformité avec les conclusions de la Commission d'invalidité et sous réserve de la compétence de la Commission de recours/du Tribunal administratif, le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation prend la décision:

a) soit de maintenir le versement d'une pension d'invalidité à l'ancien agent;

b) soit de ne plus reconnaître l'agent comme invalide au sens du Règlement et de cesser ce versement, à une date qui ne peut être antérieure à la réunion de la Commission, dans les conditions prévues à l'instruction 16/3.

Erreur matérielle manifeste

iii) En cas d'erreur matérielle manifeste, le Secrétaire/Directeur général[(1)] saisit à nouveau la Commission d'invalidité.

Notification de la décision du Secrétaire/Directeur général

iv) Dans les 30 jours calendaires suivant la réception des conclusions de la Commission d'invalidité, le Secrétaire/Directeur général[(1)] notifie par écrit sa décision, avec les conclusions de la Commission d'invalidité, à l'agent ou ancien agent.

Article 14 Taux de la pension

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, paragraphe 3, le montant de la pension d'invalidité est égal au montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'agent aurait eu droit à l'âge limite statutaire s'il était resté en service jusqu'à cet âge, sans que soit requis le minimum de 10 ans prévu par l'article 7.

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

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

(1) Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

4. La pension d'invalidité ne peut être inférieure à 120 % du traitement afférent au grade C.1, échelon 1, sans pouvoir cependant excéder le dernier traitement, les traitements précités étant ceux qui sont prévus par les barèmes en vigueur à la date fixée à l'article 17, paragraphe 1, sous réserve des ajustements prévus à l'article 36.

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

Instructions

14.1 ***Services à temps partiel***

Lorsqu'un agent travaillant à temps partiel et ne bénéficiant pas des dispositions de l'article 6, paragraphe 3, ii) est déclaré invalide, la période postérieure à la date d'effet de la mise en invalidité est, pour le calcul de la pension prévue par l'article 14, paragraphe 1, prise en compte comme une période de travail à temps partiel dans les cas visés à l'article 6 bis, paragraphe 2.

14.2 ***Accident du travail et maladie professionnelle***

Pour l'application de l'article 14, paragraphe 2, il est fait référence à la réglementation applicable dans l'Organisation pour la définition des risques accident du travail et maladie professionnelle.

Article 15 Non-cumul

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

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

Instruction

15.1 ***Cumul de pension et d'autres revenus***

a) Par activités rémunérées au sens de l'article 15, il faut entendre toute activité extérieure aux Organisations visées à l'article 1, ainsi que toutes celles qui sont exercées dans ces Organisations, y compris à titre de personnel temporaire, auxiliaire, local, employé et également d'expert percevant des honoraires.

b) Le titulaire d'une pension d'invalidité est tenu d'informer immédiatement l'organisation débitrice de la pension, de ses activités rémunérées ne présentant pas un caractère simplement occasionnel; en outre, il devra informer cette organisation de la totalité des rémunérations qu'il a perçues au cours de l'année civile qui vient d'expirer, la réduction prévue par l'article 15 étant ainsi calculée par douzième.

La décision portant notification de la pension d'invalidité doit faire expressément mention de cette obligation.

Article 16 Contrôle médical - Fin de la pension

1. Tant que le bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'a pas atteint l'âge limite statutaire, l'Organisation peut le faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'il réunit toujours les conditions requises pour bénéficier de cette pension, notamment à la lumière de nouvelles fonctions correspondant à son expérience et à ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation.

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

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

Instructions

16/1 ***Suspension de la pension d'invalidité***

Si le bénéficiaire d'une pension d'invalidité ne se soumet pas au contrôle médical prescrit par l'Organisation, le versement de la pension d'invalidité peut être suspendu.

16/2 ***Examen médical et nouvelle Commission d'invalidité***

Les examens de contrôle prévus par l'article 16 se font en principe au lieu où réside l'intéressé, sauf demande formelle de l'Organisation ou impossibilité de faire contrôler l'intéressé dans son lieu de résidence.

Ces examens se font par un médecin désigné par l'Organisation qui en supporte le coût, y compris les frais de voyage imposés à l'intéressé à plus de 50 km de son domicile. Si le médecin désigné par l'Organisation estime dans son rapport que l'intéressé ne remplit plus les conditions d'attribution de la pension d'invalidité, notamment à la lumière de nouvelles fonctions correspondant à son expérience et à ses qualifications qui lui auraient été proposées par l'Organisation, une Commission d'invalidité est réunie conformément aux modalités prévues à l'article 13 et ses instructions d'application.

16/3 ***Extinction des droits à pension d'invalidité***

Lorsque la Commission d'invalidité, en application de l'article 16, paragraphe 2, a déclaré que l'intéressé n'ayant pas atteint l'âge limite statutaire a cessé de remplir les conditions requises pour bénéficier de la pension d'invalidité, il est mis fin au versement de la pension; si l'intéressé n'est pas réintégré dans l'Organisation, il bénéficie soit d'une allocation de départ tenant compte des années de service et des années d'invalidité si le total est inférieur à 10 années, soit d'une pension d'ancienneté différée ou anticipée.

16/4 ***Réouverture des droits à pension d'invalidité***

Si l'intéressé a droit à une pension différée ou anticipée et est ensuite atteint d'une rechute avant l'âge limite statutaire, résultant de la même affection que celle qui avait donné droit à la précédente pension d'invalidité, la Commission d'invalidité réunie à l'initiative de l'agent en application de l'instruction 13/3, déclare qu'effectivement l'intéressé remplit à nouveau les conditions prévues par l'article 13, paragraphe 1, pour autant qu'il ne perçoive pas pour la même affection une rente ou pension d'invalidité à charge d'un autre régime.

Article 17 Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension d'invalidité prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de début de l'invalidité reconnue par la Commission d'invalidité.

2. Sous réserve de l'application de l'article 16, paragraphe 2 :

   i) La pension d'invalidité versée au titre de l'article 14, paragraphe 2, l'est à titre viager;

   ii) Dans les autres cas, le droit à pension d'invalidité s'éteint :

   - soit à l'âge limite statutaire

   - soit à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire de cette pension est décédé.

   Lorsque la pension d'invalidité prend fin parce que l'intéressé a atteint l'âge limite statutaire, il a droit, sans que soit requis le minimum de 10 ans prévu par l'article 7, à une pension d'ancienneté calculée comme s'il était resté en service jusqu'à cet âge.

3. Pour le bénéficiaire d'une pension d'invalidité liquidée avant le 1er décembre 2002, cette pension sera versée à titre viager quelle que soit sa cause.

Chapitre IV

Pensions de survie et de réversion

Article 18 Conditions d'acquisition

1. A droit à une pension de survie le conjoint survivant (*) d'un agent décédé en service, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année avant le décès, sauf si celui-ci résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

2. A droit à une pension de réversion le conjoint survivant :

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

   ii) d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, à condition qu'il ait été son conjoint durant au moins une année au moment de la cessation de ses fonctions; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins cinq ans au moment du décès; ou

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

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

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

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

(*) L'expression "conjoint survivant" s'applique dans tous les articles du présent Règlement indifféremment à l'épouse ou à l'époux de l'agent décédé.

Instruction

18.1 ***Agent décédé durant un congé pour convenance personnelle***

i) Lorsque l'agent, ayant accompli au moins 10 années de services au sens de l'article 4, décède durant une période de congé n'ayant pas donné lieu à contribution au régime de pensions, son conjoint survivant a droit :

- à la pension de survie prévue par l'article 19, paragraphe 1 ii), les minima et les maxima de cette pension étant conformes aux paragraphes 3 et 4 du même article;

- et, le cas échéant aux prestations prévues à l'article 28.

En outre, les orphelins et/ou personnes à charge bénéficient des prestations prévues aux articles 25 et 25 bis.

ii) Lorsque l'agent décédé n'avait pas accompli 10 ans de services au sens de l'article 4, les montants prévus par l'article 11 sont versés à la succession; ils sont calculés sur la base des droits acquis et du traitement à la date de la fin de la période ayant donné lieu à contribution au régime de pensions, sans ajustement ni intérêts ultérieurs.

Article 19 Taux de la pension

1. La pension de survie ou de réversion est de 60 %

   i) de la pension d'ancienneté à laquelle aurait pu prétendre l'agent décédé en service, cette pension étant calculée sur la base des annuités acquises à la date du décès, sans que soit requis le minimum des 10 années prévu à l'article 7 du présent Règlement;

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

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

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

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

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

4. Toutefois, la pension de réversion ne peut dépasser le montant de la pension de l'ancien agent lui-même dans les cas prévus au paragraphe 1 ii), iii) et iv) ou le montant de la pension dont l'ancien agent aurait bénéficié s'il avait atteint l'âge limite statutaire le jour de son décès.

Article 20 Réduction pour différence d'âge

1. Si la différence d'âge entre l'agent ou ancien agent décédé et son conjoint et/ou ex-conjoint plus jeune, diminuée de la durée de leur mariage, est supérieure à 10 ans, la pension de survie ou de réversion établie conformément aux dispositions qui précèdent subit, par année de différence, une réduction fixée à :

   i) 1 % pour les années comprises entre la 10e et la 20e année;

   ii) 2 % pour les années à compter de la 20e à la 25e année;

   iii) 3 % pour les années à compter de la 25e à la 30e année;

   iv) 4 % pour les années à compter de la 30e à la 35e année;

   v) 5 % pour les années à compter de la 35e année.

Article 21 Remariage

1. Le conjoint ou ex-conjoint survivant qui se remarie cesse d'avoir droit à une pension de survie ou de réversion. Il bénéficie du versement immédiat d'une somme en capital égale au double du montant annuel de la pension de survie ou de réversion s'il n'existe pas d'enfant à charge auquel les dispositions de l'article 25, paragraphe 4, sont applicables.

2. La somme en capital versée à l'ex-conjoint ne peut excéder le montant auquel il pouvait encore prétendre en application de l'article 22, paragraphe 1.

Instruction

21.1 ***Paiement du capital***

Le capital visé à l'article 21, paragraphe 1, doit être calculé en prenant en compte le barème des traitements de base applicable à la date du remariage, et versé au bénéficiaire.

Article 22 Droits de l'ex-conjoint

1. L'ex-conjoint non remarié d'un agent ou ancien agent a droit, au décès de ce dernier, à une pension de survie ou de réversion, pour autant et pour aussi longtemps que l'agent ou ancien agent avait l'obligation, au moment de son décès, de lui verser une rente à caractère alimentaire ou compensatoire à titre personnel en vertu d'un jugement devenu définitif, la pension de survie ou de réversion étant limitée au montant de cette rente.

L'ex-conjoint n'a pas ce droit s'il s'est remarié avant le décès de l'agent ou ancien agent. L'ex-conjoint bénéficie des dispositions de l'article 21 s'il se remarie après le décès de l'agent ou ancien agent alors qu'il remplit toujours les conditions posées à l'alinéa ci-dessus.

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

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

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

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

Instruction

22.1 ***Droits de l'ex-conjoint non remarié***

i) Le montant de la rente visée à l'article 22, paragraphe 1, est, le cas échéant, converti dans la devise du barème du pays de la dernière affectation de l'agent ou de l'ancien agent, ou, en cas d'application de l'article 33, paragraphe 3, du barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès, en utilisant le taux de change appliqué dans l'Organisation concernée à la date du décès de ce dernier ;

ii) Le montant de la rente visée à l'alinéa ci-dessus fait l'objet des mêmes ajustements que ceux effectivement appliqués au traitement de base correspondant au grade et à l'échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion prévue à l'article 19.

Article 23 Prise d'effet et extinction du droit

1. Le droit à la pension de survie ou de réversion prend effet à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au-delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de la pension s'en trouve différé d'autant.

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

Article 24 Mari invalide

ARTICLE SUPPRIMÉ

Chapitre V

Pension d'orphelin ou pension pour personne à charge

1. En cas de décès d'un agent ou d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaire d'une pension différée, ses enfants ont droit à une pension d'orphelin s'ils remplissent les conditions prévues au paragraphe 2.

2. Ont droit à une pension d'orphelin les enfants légitimes, naturels ou adoptifs de l'agent ou de l'ancien agent décédé :

   i) dont celui-ci ou son ménage assumait principalement et continuellement l'entretien au moment du décès; et

   ii) qui remplissent les conditions d'âge, de poursuite des études ou de handicap prévues pour l'attribution de l'allocation pour enfant à charge.

   Ont également droit à une pension d'orphelin, les enfants légitimes ou naturels de l'agent ou ancien agent décédé, qui sont nés moins de 300 jours après le décès.

3. Lorsqu'il y a un ou plusieurs ayants droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants :

   i) 40 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20; ou

   ii) 50 % du traitement afférent au grade C.1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant à l'allocation pour enfant à charge, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

   Le montant de la pension d'orphelin est relevé au niveau prévu au paragraphe 4, en cas de décès ou de remariage des ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de déchéance de leurs droits à pension.

4. Lorsqu'il n'y a pas d'ayant droit à une pension de survie ou de réversion, le montant de la pension d'orphelin correspond au plus élevé des montants suivants:

   i) 80 % de la pension de survie ou de réversion, sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues à l'article 20; ou

   ii) 100 % du traitement afférent au grade C.1, échelon 1, selon le barème en vigueur au moment de la liquidation de la pension de l'ancien agent, ce montant étant actualisé selon les dispositions de l'article 36, ou, s'il ne percevait pas de pension d'ancienneté ou d'invalidité, selon le barème en vigueur au moment du décès.

   Le montant de la pension d'orphelin est augmenté d'un montant équivalant au double de l'allocation pour enfant à charge, pour chacun des bénéficiaires à partir du deuxième.

5. Le montant total de la pension d'orphelin est réparti par parts égales entre tous les orphelins.

Instructions

25.3 ***Taux de la pension pour orphelins à charge d'un ex-conjoint non remarié***

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions des instructions 27.1/1et 27.1/2, les dispositions de l'article 25, paragraphe 3, s'appliquent lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un ex-conjoint non remarié ayant droit à une pension de survie ou de réversion en application des dispositions de l'article 22. Dans ce cas, la pension pour orphelin est fixée sans qu'il soit tenu compte des réductions prévues aux articles 20 et 22.

25.4 ***Taux de la pension pour orphelins appartenant à un autre groupe familial***

Sous réserve des dispositions des instructions 27.1/1 et 27.2/1, les dispositions de l'article 25, paragraphe 4, s'appliquent également lorsque l'agent ou ancien agent décède en laissant un conjoint ou ex-conjoint survivant d'une part et des orphelins appartenant à un autre groupe familial d'autre part.

Article 25*bis*1. Taux de la pension pour personne à charge

En cas de décès d'un agent ou d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité ou titulaire d'une pension différée, les personnes (y compris les enfants ne répondant pas aux conditions de l'article 25) reconnues comme remplissant les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, ont droit à une pension pour personne à charge.

2. Le montant de la pension versée à chacune des personnes à charge est égal au plus faible des montants suivants :

   i) le montant, tel que reconnu par l'Organisation, de l'entretien qu'assurait l'agent ou l'ancien agent au moment de son décès;

   ii) le double du montant de l'allocation pour personne à charge en vigueur dans l'Organisation au moment du décès de l'agent ou de l'ancien agent; ou

   iii) si une pension d'orphelin est versée, le montant de la part de chaque orphelin fixée conformément à l'article 25, paragraphe 5.

Instructions

25 bis.2 ***Ajustement de la pension***

Le montant de la pension pour personne à charge visée au présent article fait l'objet des mêmes ajustements que ceux effectivement appliqués au traitement de base correspondant au grade et à l'échelon retenus pour le calcul de la pension pour orphelin prévue à l'article 25.

Article 26 Prise d'effet et extinction du droit

1. Les pensions prévues par les articles 25 et 25 bis sont servies à compter du premier jour du mois suivant le décès de l'agent ou de l'ancien agent. Si le traitement de l'agent décédé en service continue d'être versé au-delà de cette date, directement et en totalité au conjoint ou à l'ex-conjoint survivant, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, le paiement de ces pensions s'en trouve différé d'autant.

2. Le service des pensions prévues par les articles 25 et 25 bis s'éteint à la fin du mois au cours duquel l'enfant ou la personne à charge cesse de remplir les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour enfant ou personne à charge conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation.

Article 27 Coexistence d'ayants droit

1. En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint ou ex-conjoint d'une part, d'enfants ou de personnes à charge d'autre part, le montant de la pension totale, calculé comme celle du conjoint survivant ayant ces personnes à sa charge, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

2. En cas de coexistence de droits à pension d'enfants ou de personnes à charge de groupes familiaux différents, le montant de la pension totale calculé comme s'ils étaient tous du même groupe familial, est réparti entre les groupes d'intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

Instructions

27.0 ***Coexistence d'ayants droit - Dispositions générales***

En cas de coexistence de droits à pension d'un conjoint, d'ex-conjoint(s), d'enfants et/ou personnes à charge, la «pension totale» visée à l'article 27, paragraphes 1 et 2, est définie respectivement aux instructions 27.1/1 i) et 27.2/1 i). Le partage se fait de la manière suivante :

i) En cas de coexistence :

- d'un conjoint

- et d'ex-conjoint(s)

n'ayant pas d'enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22.

ii) En cas de coexistence :

- d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) d'une part,

- d'enfants et/ou personnes à charge d'autre part,

appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/1.

iii) En cas de coexistence :

- d'un conjoint ou d'ex-conjoint(s) ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part,

- et d'orphelins et/ou personnes à charge d'autre part,

appartenant à des groupes familiaux différents, le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.1/.2.

iv) En cas de coexistence :

- d'un conjoint

- et d'ex-conjoint(s)

dont l'un au moins ayant des enfants et/ou personnes à charge, le partage se fait selon les dispositions de l'article 22 pour les pensions de survie ou de réversion, et de l'instruction 27.2/1 pour les pensions pour orphelin et/ou personnes à charge.

v) En cas de coexistence :

- d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents,

le partage se fait selon les dispositions de l'instruction 27.2/1.

Lorsque, en cas d'application des instructions 27.1/1, 27.1/2, 27.2/1, un changement de situation affecte un des groupes familiaux, les droits propres au sein de l'autre groupe familial restent déterminés en fonction de la répartition initiale des prestations.

27.1/1 ***Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion n'ayant pas d'enfants ou de personnes à charge d'une part, et d'enfants et/ou de personnes à charge d'autre part, appartenant à des groupes familiaux différents***

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 1, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit de l'agent ou ancien agent décédé faisait partie d'un seul groupe familial. Cette pension totale comprend :

- une pension de survie ou de réversion telle qu'elle serait due à un conjoint survivant de l'agent ou ancien agent décédé, en application du seul article 19;

- des pensions d'orphelin calculées comme si tous les orphelins de l'agent ou ancien agent décédé faisaient partie du groupe familial du titulaire de la pension de survie ou de réversion précitée;

- des pensions pour personne à charge calculées théoriquement comme des pensions d'orphelin avant application des dispositions de l'article 25bis, paragraphe 2.

Conformément à l'article 25, paragraphe 3 ii), un seul minimum de pension d'orphelin (50 % du C.1/1) intervient dans ce calcul.

ii) La pension totale est répartie entre :

- le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) non remarié(s)

- les orphelins et/ou les personnes à charge,

proportionnellement aux prestations qui auraient été attribuées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 25 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25bis pour les pensions pour personne à charge.

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25bis pour les pensions pour personne à charge, ces excédents tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.1/2 ***Coexistence d'ayants droit à pension de survie ou de réversion ayant des enfants et/ou personnes à charge d'une part, et d'orphelins et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial d'autre part***

i) Dans ce cas, la pension totale, calculée conformément à l'instruction 27.1/1 i), est répartie entre :

- d'une part, le conjoint survivant ou le(s) ex-conjoint(s) et les enfants et/ou personnes à charge et

- d'autre part, les enfants et/ou personnes à charge appartenant à un autre groupe familial,

proportionnellement aux prestations qui auraient été allouées directement à chacun des groupes familiaux considérés isolément, après application, le cas échéant, des articles 20 et 22 pour ce qui concerne la pension de survie ou de réversion, de l'article 25 pour les pensions d'orphelin et de l'article 25bis pour les pensions pour personne à charge.

ii) A l'intérieur du groupe composé d'un conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) et d'orphelins et/ou personnes à charge, la part attribuée à ce groupe est répartie, pour le calcul des droits propres des précités, au prorata de la pension de survie ou de réversion d'une part et des pensions pour orphelin et/ou personne à charge d'autre part.

iii) Si les montants ainsi répartis sont supérieurs aux pensions auxquelles les titulaires auraient eu droit s'ils avaient été considérés isolément, y compris après application de l'article 25bis, ces excédents éventuels tombent en annulation.

iv) Les minima réglementaires, tant pour la pension de survie ou de réversion que pour les pensions pour orphelin et/ou personne à charge, ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

27.2/1 ***Coexistence d'ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge appartenant à des groupes familiaux différents***

i) Dans ce cas, la pension totale visée à l'article 27, paragraphe 2, est calculée comme si l'ensemble des ayants droit à pension pour orphelin et/ou personne à charge faisaient partie d'un seul groupe familial. Avant répartition, les personnes à charge sont assimilées à titre théorique à des orphelins. Cette pension totale comprend:

- une seule pension d'orphelin calculée, selon le cas, conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphe 3 i), s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou de l'article 25 paragraphe 4 i), dans le cas contraire;

- et des pensions d'orphelin égales à l'allocation pour enfant à charge, s'il existe un ou plusieurs ayants droit à pension de survie ou de réversion, ou au double de cette allocation dans le cas contraire.

ii) Cette pension totale est répartie entre les différents groupes familiaux proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées directement à chacun de ces groupes familiaux considérés isolément.

iii) Le montant attribué à chaque groupe familial est réparti par parts égales entre les bénéficiaires, avant, le cas échéant, application de l'article 25bis.

iv) Les minima réglementaires ne s'appliquent plus aux parts individuelles effectivement attribuées.

Chapitre VI
Allocations familiales

Article 28 Dispositions générales

1. Les allocations de foyer, pour enfant ou personne à charge, pour enfant handicapé et d'éducation, versées au personnel de l'Organisation au titre des allocations familiales, sont attribuées, selon les modalités et conditions d'octroi prévues par la réglementation applicable au personnel et par le présent règlement :

   i) au titulaire d'une pension d'ancienneté à partir de l'âge de 60 ans ;

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

   iii) au titulaire d'une pension de survie ou de réversion, au titre des seuls ayants droit qui ont été ou qui auraient été reconnus à charge de l'agent ou de l'ancien agent s'il n'était pas décédé.

2. Les règles de non-cumul s'appliquent à toute allocation de même nature, quelle que soit la dénomination donnée à cette allocation.

3. a) L'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension du titulaire.

   b) Lorsque le titulaire d'une pension de survie ou de réversion est agent de l'une des organisations visées à l'article 1 ou titulaire d'une pension liquidée par l'une desdites organisations, il ne perçoit qu'une seule allocation de foyer.

   c) Lorsque le conjoint du titulaire d'une pension visée au paragraphe 1 est agent de l'une des organisations visées à l'article 1 ou titulaire d'une pension liquidée par l'une desdites organisations, l'allocation de foyer n'est versée qu'à l'un d'entre eux.

   d) Lorsque le conjoint du titulaire d'une pension visée au paragraphe 1 a droit, au titre d'un autre régime, à une allocation de même nature que l'allocation de foyer, il n'est versé au titulaire de la pension que la différence entre le montant de l'allocation due au titre du présent régime et le montant de l'allocation perçue par son conjoint au titre de cet autre régime.

4. Lorsque le titulaire d'une pension visée au paragraphe 1, ou son foyer ou l'ayant-droit concerné, a droit à des allocations visées au paragraphe 1 et également, au titre d'un autre régime et d'une même personne, à des allocations pour enfant ou personne à charge ou enfant handicapé de même nature que celles visées au paragraphe 1, l'Organisation ne verse que la différence entre le montant des allocations dues au titre du présent régime et le montant des allocations perçues au titre de cet autre régime.

5. La déduction d'allocations familiales perçues au titre d'un autre régime, prévue à l'article 28, paragraphes 3 et 4, est opérée d'office, sauf si le titulaire justifie que ledit régime opère une déduction des montants perçus en application du présent régime.

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

7. Le droit aux allocations prévues au présent article expire à la fin du mois au cours duquel les conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation, ne sont plus remplies.

Instructions

28/1 ***Ouverture du droit***

L'ouverture du droit aux allocations familiales pendant le service d'une prestation de pension est soumise aux conditions relatives à l'octroi de ces allocations, conformément à la réglementation applicable au personnel de l'Organisation.

28.1/1 ***Pension anticipée***

Les allocations familiales ne sont pas versées avant l'âge de 60 ans au titulaire d'une pension d'ancienneté; en pareil cas, à 60 ans, l'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension réduite, sous réserve du minimum prévu par la réglementation relative à cette allocation; les autres allocations familiales d'un montant fixe sont accordées sans réduction.

28.1/2 ***Paiement mensuel***

Les allocations familiales sont payées par mois entier à compter du 1er du mois qui suit celui au cours duquel le droit est né et jusqu'à la fin du mois au cours duquel le droit s'éteint.

28.1/3 ***Indemnité d'éducation***

i) Le droit à l'indemnité d'éducation est maintenu pour les enfants à charge d'un ancien agent, à condition que le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité -- ou le titulaire d'une pension de survie ou de réversion -- n'ait jamais cessé de résider dans le dernier pays d'affectation depuis la cessation des fonctions, et pour autant qu'il continue à y résider.

ii) En cas de décès d'un agent ou du titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité, sans attribution d'une pension de survie ou de réversion, ou en cas de décès du titulaire d'une pension de survie ou de réversion, l'indemnité d'éducation qui était payée lors du décès continue à être versée, sans modification de son montant, jusqu'à l'expiration de l'exercice scolaire en cours.

28.3 ***Allocation de foyer***

L'allocation de foyer à laquelle le titulaire de la pension a droit est calculée sur la base de sa pension, mais ne peut être inférieure au minimum prévu par les barèmes en vigueur dans les Organisations visées à l'article 1, sauf si l'allocation est réduite en fonction des revenus du conjoint.

Chapitre VII
Plafond des prestations

Article 29 Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint(s), orphelin et/ou personne à charge

1. En cas de décès d'un agent, le total des pensions de survie, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le maximum de la pension d'ancienneté visé à l'article 10, paragraphes 2 et 3, majoré des allocations familiales auxquelles l'agent avait droit. En tout état de cause, ce total ne peut excéder le dernier traitement perçu par l'agent augmenté des allocations familiales auxquelles il avait droit.

2. En cas de décès d'un ancien agent, bénéficiaire d'une pension d'ancienneté, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge, ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension et des allocations familiales perçu par l'ancien agent.

3. En cas de décès d'un ancien agent, titulaire d'une pension différée ou d'invalidité, le total des pensions de réversion, pour orphelin et pour personne à charge ainsi que des allocations familiales, ne peut excéder le montant de la pension d'ancienneté et des allocations familiales qu'il aurait perçues s'il avait atteint l'âge limite statutaire le jour de son décès.

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

Instructions

29/1 ***Plafond des prestations pour conjoint survivant, ex-conjoint, orphelin et/ou personne à charge (*)***

i) Sauf application de l'article 10, paragraphe 3, la pension d'ancienneté maximale visée par l'article 29, paragraphe 1 est de 70 % du traitement défini à l'article 10, paragraphe 1, ajusté périodiquement comme les traitements visés à l'article 3, paragraphe 2; les mêmes ajustements s'appliquent aux allocations familiales visées par l'article 29 ainsi qu'aux pensions d'ancienneté, différées ou non, ou aux pensions d'invalidité, visées à l'article 29, paragraphes 2 et 3.

ii) Les plafonds visés à l'article 29 sont révisés chaque fois que les bases de calcul des prestations dues sont modifiées.

iii) Pour l'application des instructions du présent article il est tenu compte des déductions effectuées au titre des allocations effectivement perçues d'une autre source.

(*) Les droits éventuellement reconnus antérieurement au 1er novembre 1988 seront maintenus.

29.3/1 ***Plafond en cas de décès du titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou du bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée***

Lorsque l'ancien agent décédé était titulaire d'une pension d'ancienneté différée ou bénéficiaire d'une pension d'ancienneté anticipée, les allocations familiales auxquelles il aurait eu droit à 60 ans, mais non versées, sont néanmoins prises en compte dans le calcul du plafond visé à l'article 29.

29.3/2 ***Plafond en cas de décès du bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2***

En cas de décès d'un ancien agent bénéficiaire d'une pension d'invalidité au titre de l'article 14, paragraphe 2, le plafond à retenir est le montant de la pension et des allocations qu'il percevait au moment de son décès.

29.4/1 ***Montant de la réduction s'appliquant sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge***

La réduction s'applique sur les pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge. Le montant de la réduction est réparti entre les ayants droit au prorata du montant de la prestation due par application des dispositions du chapitre IV (pension de survie ou de réversion) et du chapitre V (pension d'orphelin et pension pour personne à charge).

29.4/2 ***Minima réglementaires***

Les minima réglementaires ne s'appliquent pas aux pensions de survie ou de réversion et pour orphelin et/ou personne à charge réduites conformément aux dispositions de l'article 29.

Chapitre VIII
Pensions provisoires

Article 30 Ouverture du droit

1. Si un agent ou un ancien agent titulaire de droits à pension d'ancienneté ou d'une pension d'invalidité disparaît dans des conditions telles que son décès peut être présumé, ses ayants droit peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à pension de survie, de réversion, pour orphelin ou pour personne à charge, selon le cas, lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition de l'agent ou de l'ancien agent.

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

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

Instruction

30.3 ***Déchéance des droits***

Les délais de déchéance prévus par l'article 35, paragraphes 2 et 3 courent à compter du jugement déclaratif d'absence prévu par l'article 30, paragraphe 3.

Chapitre IX

Détermination du montant des prestations

Section 1 : Liquidation des droits

Article 31 Organisation responsable

1. La liquidation des prestations prévues par le présent règlement incombe à l'Organisation, assistée par le Service International des Rémunérations et des Pensions à laquelle sont également dévolues les tâches pouvant faire l'objet d'une centralisation.

2. Le décompte détaillé de cette liquidation est notifié à l'agent ou à ses ayants droit, après approbation par l'Organisation sur avis du Comité administratif des pensions des Organisations coordonnées (CAPOC) visé à l'article 51.

3. Jusqu'à la date de cette approbation, les pensions sont servies à titre provisoire.

Instruction

31.2 ***Décompte de la pension***

i) Lors du départ d'un agent, l'Organisation établit le décompte des droits à pension qu'il a acquis selon le formulaire prévu à cet effet.

ii) Lors de l'entrée en fonctions d'un agent dans une autre Organisation coordonnée, l'agent est tenu de remettre le formulaire prévu à cet effet.

iii) L'Organisation qui procède à la liquidation des prestations doit tenir compte de l'ensemble des annuités qui ont été prises en compte pour services accomplis, le cas échéant, dans plusieurs Organisations coordonnées.

Article 32 Non-cumuls

1. Sans préjudice de l'application des articles 4 et 5, il ne peut exister de cumul de versement à charge du budget d'une ou plusieurs Organisations visées à l'article 1 :

   i) entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité prévues au présent Règlement ou en vertu du Règlement du Nouveau Régime de Pensions ou du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies[1];

   ii) entre une pension d'ancienneté ou d'invalidité et une indemnité de perte d'emploi non forfaitaire.

(1) Sauf pour les consultants de longue durée.

iii) entre deux pensions d'ancienneté [1]

2. Les personnes bénéficiant d'une pension d'ancienneté ou d'une pension d'invalidité en vertu du présent Règlement ne peuvent pas bénéficier du statut d'agent au sens de l'article 1. Les modalités de cumul entre une pension d'ancienneté et toute autre rémunération versée par une Organisation Coordonnée sont définies par chaque Organisation.

3. Lorsque la cause de la prestation est la même, il ne peut exister de cumul entre les prestations versées en vertu du présent Règlement et des rentes assurées par des régimes distincts financés par une Organisation visée à l'article 1.

Instructions

32.1 ***Cumul de pensions d'ancienneté et/ou d'invalidité***

i) Deux pensions d'ancienneté ne peuvent être versées par deux Organisations visées à l'article 1 au titre du présent Règlement étant donné en particulier les règles prévues par l'article 5, paragraphe 2.

ii) Le cumul entre pension d'ancienneté et pension d'invalidité, accordées en vertu du présent Règlement, de celui du Nouveau Régime de Pensions ou de celui du Régime de Pensions Capitalisé à Prestations Définies, est exclu ; la pension d'invalidité accordée en vertu de l'article 14, paragraphe 1, est calculée en appliquant les abattements prévus par l'article 5, paragraphe 2, en cas de non-remboursement des arrérages de la pension d'ancienneté versée préalablement.

iii) Le cumul est interdit entre une pension d'ancienneté ou d'invalidité et une indemnité de perte d'emploi versée mois par mois en fonction du traitement de l'agent lors de son départ.

32.3 ***Cumul de prestations versées en vertu de régimes distincts du Régime de Pensions***

Lorsque la cause de la prestation est la même, les rentes ou pensions pour invalidité permanente ou attribuées, en cas de décès d'un agent ou ancien agent, au conjoint et/ou ex-conjoint, aux orphelins et/ou personnes à charge dans le cadre d'un régime distinct du Régime de Pensions, viennent en déduction du montant des pensions telles qu'elles sont dues et calculées en vertu du présent Règlement, si elles ont été financées en totalité ou en partie par une Organisation visée à l'article 1.

Les dispositions qui précèdent ne dérogent pas aux obligations financières des agents en matière de validation des services passés qui découlent des articles 44 et 49.

Article 33 Barème de calcul

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

(1) Sauf pour les consultants de longue durée.

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

   i) soit dans un pays membre d'une des Organisations coordonnées dont il a la nationalité;

   ii) soit dans un pays membre d'une des Organisations coordonnées dont son conjoint a la nationalité;

   iii) soit dans un pays où il a exercé des fonctions au service d'une des Organisations visées à l'article 1 durant au moins 5 années,

   il peut opter pour le barème du pays en question.

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

3. Au décès de son conjoint, l'ancien agent peut, s'il s'y établit, opter pour le barème du pays dont il a la nationalité, ou pour le barème du pays dont le conjoint décédé avait la nationalité.

   Le même choix est accordé au conjoint ou ex-conjoint survivant d'un ancien agent et aux orphelins de père et de mère.

4. Ces choix, proposés aux paragraphes 2 et 3, sont irrévocables.

5. Si l'agent, le conjoint, l'ex-conjoint ou l'orphelin opte pour le barème d'un pays identifié au paragraphe 2, mais que ce pays ne fait pas l'objet d'un barème approuvé par l'Organisation, le barème du pays du siège de l'Organisation débitrice de la pension sera appliqué provisoirement, jusqu'à ce qu'un barème soit adopté pour le pays identifié.

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

7. Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas aux prestations visées à l'article 11. Toutefois, si l'agent s'établit dans un pays dont il a la nationalité, il peut obtenir que l'allocation de départ prévue à l'article 11 ii) soit calculée d'après le barème de ce pays, pour autant qu'un tel barème ait été approuvé par l'Organisation à la date de son départ.

Instructions

33/1 ***Justificatifs de résidence***

Au sens de l'article 33, l'établissement du pensionné s'entend de sa résidence principale effective, avec un transfert du centre permanent et habituel de ses intérêts et la volonté de lui conférer un caractère stable.

Le bénéfice de l'option est octroyé à compter du mois suivant la date à laquelle le pensionné justifie, à la satisfaction de l'Organisation, de sa résidence principale effective dans le pays considéré. L'Organisation peut notamment exiger :

- *un certificat de résidence récent ;*
- *le certificat de radiation du registre de la population de l'ancien lieu de résidence ;*

– *la copie d'une facture de consommation récente (eau, gaz, électricité, téléphone fixe) établie après la date du déménagement et aux nom et adresse de l'intéressé;*

– *une copie du contrat de bail ou de l'acte d'achat de la résidence;*

– *une copie de la facture du déménagement;*

– *une preuve d'assujettissement à la taxe immobilière;*

ou toute autre justificatif qu'elle estime pertinent.

33/2 ***Changement par suite d'option***

Lorsqu'en application de l'article 33, les prestations du régime de pensions sont calculées sur la base d'un barème différent de celui qui avait été utilisé lors de l'ouverture du droit, le calcul de ces prestations doit, pour leur versement à compter de l'option nouvelle, être refait sur la base dudit barème.

33.3/1 ***Option en cas de coexistence d'ayants droit appartenant à des groupes familiaux différents***

i) Lorsqu'une option est exercée par le conjoint survivant ou par les orphelins de père et de mère, et que coexistent d'autres ayants droit, le partage des prestations s'effectue dans les conditions prévues, selon le cas, par l'article 22 ou l'article 27, et les instructions d'application correspondantes, en prenant en considération le barème du dernier pays d'affectation de l'agent ou de l'ancien agent ou, en cas d'application de l'article 33, paragraphe 2, le barème pour lequel une option aurait été effectuée par l'ancien agent avant son décès;

ii) la prestation allouée au terme du partage à chaque ayant droit bénéficiaire de l'option est exprimée en pourcentage du traitement de base du grade et échelon retenus pour le calcul de la pension de survie ou de réversion théorique;

iii) la prestation allouée à l'ayant droit bénéficiaire de l'option prévue à l'article 33, paragraphe 3, est égale au produit du traitement de base correspondant au grade et à l'échelon visés à l'alinéa ii) dans le barème du pays d'option, par le pourcentage visé au même alinéa.

33.3/2 ***Disposition transitoire***

Si les ayants droit d'agents décédés avant d'avoir exercé leur option optent pour le régime de pensions en application des articles 43 et 44, le barème - autre que celui du pays de dernière affectation - qu'ils choisissent en application de l'article 33, est valable à titre irrévocable. Toutefois, si le conjoint survivant décède après avoir exercé l'option irrévocable susdite, les orphelins peuvent à leur tour exercer une option d'ensemble et ce, à titre irrévocable.

33.5 ***Calcul à la suite de l'approbation d'un nouveau barème***

En cas d'application de l'article 33, paragraphe 5, les prestations sont calculées sur le nouveau barème, à compter de la date de son entrée en vigueur, sans rétroactivité.

Article 34 Révision - Suppression

1. Les prestations peuvent être révisées à tout moment en cas d'erreur ou d'omission, de quelque nature que ce soit. Les trop-perçus doivent être remboursés; ils peuvent être déduits du montant des prestations revenant à l'intéressé ou à ses ayants droit ou des montants revenant à la succession. Ce remboursement peut être échelonné.

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

Article 35 Justifications à fournir - Déchéance des droits

1. Les personnes appelées à bénéficier des prestations prévues au présent règlement sont tenues de notifier à l'Organisation ou au Service International des Rémunérations et des Pensions tout élément susceptible de modifier leurs droits à prestations et de leur fournir toutes justifications qui peuvent leur être demandées.

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

2. Si le conjoint survivant, les orphelins ou autres personnes à charge n'ont pas demandé la liquidation de leurs droits à pension dans les 12 mois qui suivent la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent, le service des prestations prévues par le présent Règlement peut, à la discrétion de l'Organisation, être retardé jusqu'au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils en auront introduit la demande.

3. Si l'ex-conjoint visé à l'article 22 n'a pas demandé la liquidation de ses droits à pension dans les 12 mois qui suivent la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent, il peut, à la discrétion de l'Organisation, en être définitivement déchu.

Instructions

35.1/1 ***Déclaration par l'agent ou par ses ayants droit***

Sous réserve de la disposition prévue à l'instruction 30.3, le bénéficiaire d'une prestation prévue par le Règlement de pensions est tenu de remplir et signer le formulaire de contrôle de la permanence des droits qui lui est adressé chaque année.

35.1/2 ***Remboursement de l'indu***

Le remboursement des sommes indûment perçues se fait en application des articles 34 et 35, dans les conditions prévues par la réglementation applicable au personnel en fonction dans l'Organisation, sans préjudice des dispositions particulières prévues en application de l'article 42 en matière fiscale.

35.1/3 ***Obligation pour les ayants droit de se faire connaître***

En l'absence de la déclaration prévue à l'instruction 35.1/1, il appartient aux ayants droit de se faire connaître à l'Organisation qui, selon eux, est débitrice à leur égard d'une prestation du régime de pensions sauf les cas particuliers de notification à charge de l'Organisation prévus par l'article 43, paragraphes 2 iii) et 3 ii).

35.1/4 ***Information des bénéficiaires***

L'Organisation informe ensuite les bénéficiaires des prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu du présent Règlement.

Section 2 : Ajustement des prestations

Article 36 Ajustement des prestations

1. Si le Conseil de l'Organisation débitrice de la prestation décide d'ajuster les traitements au titre du coût de la vie, cette même autorité accorde simultanément un ajustement identique des pensions en cours ainsi que des pensions dont le paiement est différé.

   S'il s'agit d'un ajustement au titre du niveau de vie, le Conseil examine l'opportunité de décider d'un ajustement approprié des pensions (*).

Instruction

36.1 ***Information des bénéficiaires***

Les ajustements des pensions en cours font l'objet de notification écrite aux bénéficiaires, soit par l'Organisation soit, par délégation de celle-ci, par le Service International des Rémunérations et des Pensions

Section 3 : Paiement des prestations

Article 37 Modalités de paiement

1. Sous réserve des dispositions de l'article 11 et sauf dispositions contraires du présent Règlement, les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal, sont payées mensuellement et à terme échu.

(*) En approuvant le 150e Rapport du Comité de coordination des experts budgétaires des gouvernements (PO/78/41) le Conseil a décidé (C-R(78)23) que :

L'article 36 du Règlement de pensions relatif aux modalités d'ajustement des prestations est interprété en toutes circonstances et quelle que soit la procédure d'ajustement des traitements en vigueur, comme suit :

Toutes les fois que les rémunérations du personnel en fonction dans les Organisations coordonnées seront ajustées à quelque titre que ce soit, les pensions en cours, ainsi que les pensions dont le paiement est différé, feront à la même date l'objet d'un ajustement proportionnel identique, en se référant aux grades et échelons et aux barèmes pris en considération pour le calcul de ces pensions.

2. Le paiement de ces montants est assuré par les soins de l'Organisation ou par le Service International des Rémunérations et des Pensions s'il a reçu une délégation à cet effet.

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

4. Les prestations sont payées au bénéficiaire par transfert bancaire à un compte dans le pays du barème utilisé pour le calcul de ses prestations, ou dans le pays où il réside.

Instruction

37.1 ***Date de versement***

Les pensions, allocations familiales et provisions pour ajustement fiscal sont versées à terme échu, l'antépénultième jour ouvrable du mois auquel elles se rapportent.

Article 38 Sommes dues à l'Organisation

1. Toutes les sommes restant dues aux Organisations visées à l'article 1 par un agent, un ancien agent ou un pensionné à la date à laquelle l'intéressé a droit à l'une des prestations prévues au présent Règlement, sont déduites du montant de ces prestations ou des prestations revenant à ses ayants droit. Ce remboursement peut être échelonné.

Instruction

38.1 ***Rachat - Validation***

Les sommes restant dues lors du décès, de la mise en invalidité ou du départ d'un agent, au titre des rachats prévus par l'article 5 ou des validations prévues par les articles 44 et 49 constituent une dette de l'agent, de l'ayant droit ou de la succession envers l'Organisation.

Le versement à l'Organisation des sommes restant dues à ce titre s'effectue en application de la clause particulière souscrite par l'agent lors de sa demande de rachat ou de validation; cette clause attribue par priorité à l'Organisation pareils montants par prélèvement sur les capitaux dus lors du décès ou de la mise en invalidité, ou de la cessation de fonctions, le cas échéant, dans les conditions prévues aux instructions 5.1/1 et 5.1/2.

Article 39 Subrogation

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

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

Chapitre X

Financement du régime de pensions

Article 40 Charge budgétaire

1. Le paiement des prestations prévues au présent régime de pensions constitue une charge des budgets de l'Organisation qui en assure la liquidation conformément aux dispositions de l'article 31.

2. Les États membres de l'Organisation garantissent collectivement le paiement de ces prestations.

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

4. Si un État, membre ou ex-membre de l'Organisation, n'assume pas les obligations prévues par le présent article, les autres États en reprennent la charge, en proportion de leur contribution au budget de l'Organisation, telle qu'elle est fixée annuellement à compter de la défaillance de l'État susdit.

Article 41 Contribution des agents - Étude du coût du régime

1. Les agents contribuent au régime de pensions.

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

3. Le taux de contribution des agents est fixé de façon à représenter le coût, à long terme, du tiers des prestations prévues au règlement.

4. Le taux de contribution des agents est fixé à 9,5 %.

5. Une étude actuarielle sera effectuée tous les 5 ans pour l'ensemble des organisations selon la méthode décrite en annexe. Conformément aux résultats de cette étude, le taux de contribution des agents sera automatiquement ajusté avec effet au cinquième anniversaire de l'ajustement précédent et arrondi à la première décimale la plus proche.

   Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR) pourra recommander que la date de cette étude et de l'ajustement éventuel du taux de contribution en résultant soit avancée.

   Dans ce cas, l'intervalle normal de 5 ans entre deux études et l'ajustement éventuel des contributions en résultant sera décompté à partir de la date de cette étude supplémentaire, sauf nouvelle application des dispositions de l'alinéa précédent.

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

Instructions

41.1/1 ***Maladie***

La contribution des agents au régime de pensions est versée durant le congé de maladie et durant la période d'incapacité temporaire qui suit pareil congé si l'intéressé continue à bénéficier d'une indemnité égale à tout ou partie de ses émoluments. Cette contribution est calculée sur la fraction des indemnités correspondant au traitement, mais ouvre droit à des annuités complètes, sous réserve des dispositions applicables en cas d'incapacité temporaire au cours d'une période de service à temps partiel.

41.1/2 ***Congé pour convenance personnelle***

L'agent ne peut pas verser de contribution au régime de pensions durant les congés pour convenance personnelle supérieurs à 6 mois et, durant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droit à pension.

En revanche, ses ayants droit bénéficient des prestations dans les conditions prévues à l'instruction 18.1.

Chapitre XI

Dispositions relatives à l'ajustement des pensions

Article 42 Pensions assujetties à la législation fiscale nationale

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

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

   A cet effet, il est établi, pour chaque État membre, conformément aux dispositions d'application visées au paragraphe 6, des tableaux de correspondance précisant pour chaque montant de pension, le montant de l'ajustement qui s'y ajoute. Ces tableaux déterminent les droits des bénéficiaires.

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

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

   Il ne sera tenu compte :

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

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

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

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

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

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

6. Les autres modalités de calcul de l'ajustement et notamment celles qui sont nécessitées par les particularités de certaines législations fiscales nationales, ainsi que les modalités du paiement de l'ajustement sont réglées dans le cadre des dispositions d'application établies en fonction des législations fiscales des pays membres.

   Par dérogation à l'article 52, les modalités d'application prévues par le présent paragraphe seront soumises à l'approbation des Conseils des organisations visées par l'article 1, paragraphe 1.

Instructions [1]

42/1 ***Champ d'application et calcul de l'ajustement***

1. *L'article 42 du règlement de pensions ne s'applique que si la pension et l'ajustement y afférent sont assujettis aux impôts sur les revenus perçus dans un État membre de l'Organisation. Les allocations familiales prévues à l'article 28 du règlement de pensions sont assimilables aux pensions pour la détermination de l'ajustement fiscal dans la mesure où des indemnités identiques sont imposables selon les législations fiscales nationales du pays Membre.*

2. *L'ajustement prévu par l'article 42 du règlement de pensions est déterminé en fonction des dispositions légales en matière d'impôts sur les revenus qui sont en vigueur dans l'Etat membre où le titulaire de la pension est légalement redevable de ces impôts. Il est fixé pour les pensions payées au cours de la période imposable, telle qu'elle est déterminée dans cet État.*

3. *Lorsque la pension du bénéficiaire de l'ajustement est payée dans une monnaie autre que celle de l'État dans lequel l'intéressé est redevable des impôts sur les revenus, l'ajustement est déterminé sur la base de la pension convertie dans la monnaie de cet État. Cette conversion s'opère au taux obtenu sur le marché des changes officiel.*

4. *Lorsque les montants payés au cours d'une période imposable comprennent des arriérés de pension afférents à une période antérieure, l'ajustement est déterminé ou recalculé, selon le cas, en tenant compte du régime fiscal applicable à ces arriérés.*

[1] Approuvées par le Conseil le 10 février 1977, C-R(77)5

42/2 ***Établissement des tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement***

1. *Des tableaux de correspondance pour le paiement de l'ajustement sont établis, pour chaque exercice fiscal, par le Service International des Rémunérations et des Pensions, dénommée ci-après «le Service».*

2. *À la demande du Service, les services fiscaux des États membres lui communiquent les données légales et réglementaires qui sont nécessaires pour l'établissement des tableaux. Ceux-ci sont vérifiés et confirmés par les services fiscaux de l'État membre intéressé. En cas de désaccord sur le contenu des tableaux entre ces services et le Service, les Secrétaires généraux et le Comité de coordination examinent la question dans le cadre de l'article 42 du règlement de pensions et des présentes dispositions d'application.*

3. *Des tableaux de correspondance provisoires sont établis avant le début de la période qu'ils couvrent. Ils indiquent, pour les montants de pension arrondis et pour chaque État membre, un montant correspondant à 90 % de l'ajustement mensuel calculé selon les distinctions faites à l'article 42, paragraphe 3, du règlement de pensions et sur la base des législations fiscales en vigueur au moment de l'établissement des tableaux.*

4. *Les tableaux provisoires sont mis à jour lorsque des modifications de la législation fiscale entraînent une modification du montant de l'ajustement. Les Secrétaires généraux et le Comité de coordination peuvent toutefois décider d'un commun accord de renoncer à cette mise à jour dans les cas où l'intérêt en jeu est minime.*

5. *Dès que les autorités des États membres ont arrêté définitivement la législation fiscale applicable aux revenus de la période couverte par les tableaux provisoires, ceux-ci sont remplacés par des tableaux définitifs qui déterminent les droits des bénéficiaires conformément à l'article 42, paragraphe 2, du règlement de pensions. Ces tableaux définitifs indiquent le montant de l'ajustement pour l'ensemble de la période qu'ils couvrent, ainsi que le montant mensuel de l'ajustement.*

6. *Les tableaux de correspondance provisoires et définitifs sont accompagnés de tous les renseignements nécessaires à leur utilisation. Ces renseignements comprennent notamment :*

   - *les règles à observer dans les cas où des changements intervenant dans l'état civil, les charges de famille ou le domicile du bénéficiaire de l'ajustement, sont susceptibles de modifier le montant de l'ajustement auquel l'intéressé peut prétendre;*

   - *les noms et adresses des services fiscaux auxquels les organisations communiquent les données visées à l'article 42, paragraphe 4, du règlement de pensions;*

[1] En ce qui concerne l'OTAN, le Secrétaire général est investi de ce pouvoir pour l'Organisation dans son ensemble.

- *les moyens de preuve par lesquels les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent;*

- *les dates de déclaration et de paiement de l'impôt pour les États membres qui sont autorisés à faire usage de la faculté prévue à l'instruction 42/3, paragraphe 2, des présentes dispositions d'application.*

42/3 ***Modalités de paiement de l'ajustement***

1. *L'ajustement est payé par tranches mensuelles, à titre d'avance, en même temps que la pension et à concurrence du montant figurant dans les tableaux de correspondance provisoires visés à l'instruction 42/2, paragraphe 3 des présentes dispositions d'application. Les montants de la pension, des arriérés de pension et de l'ajustement sont portés séparément sur le titre de paiement remis à l'intéressé.*

2. *A la demande d'un État, les Secrétaires généraux[1] et le Comité de coordination peuvent décider d'un commun accord que, par dérogation au paragraphe 1, les tranches mensuelles de l'ajustement concernant cet État sont versées avec un décalage dans le temps étant entendu que l'ensemble des tranches mensuelles doit être liquidé avant la date limite du paiement de l'impôt auquel elles se rapportent.*

3. *Dès que les tableaux de correspondance définitifs sont disponibles, le montant total des tranches mensuelles versées au titre de la période imposable est comparé au montant définitif de l'ajustement dû pour l'ensemble de cette période. La différence en plus ou en moins est régularisée, étant entendu que le montant de cette régularisation n'est pas pris en considération pour la détermination de l'ajustement relatif à l'exercice fiscal suivant.*

4. *Les ajustements sont payés dans la monnaie de l'État où le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus.*

42/4 ***Informations à fournir aux États membres par l'Organisation***

1. *Les informations visées à l'article 42, paragraphe 4, du règlement de pensions comportent :*

   a) *une fiche individuelle indiquant les nom et prénoms du titulaire de la pension, son adresse complète et éventuellement son domicile fiscal, le montant total des pensions versées pour la période constituant l'exercice fiscal, le montant définitif de l'ajustement obtenu pour cette période et le montant des arriérés de pension identifiés par l'exercice d'affectation;*

   b) *une liste récapitulative reprenant par État membre, les données figurant dans les fiches individuelles.*

2. *Les informations énumérées au paragraphe 1 de la présente instruction sont communiquées aux services fiscaux de l'État dans*

[1] En ce qui concerne l'OTAN, le Secrétaire général est investi de ce pouvoir pour l'Organisation dans son ensemble.

Une copie de la fiche individuelle est envoyée au titulaire de la pension, tandis qu'une copie de la liste récapitulative est transmise au représentant de l'État intéressé auprès de l'Organisation.

3. *Les obligations prévues par la présente instruction sont exécutées au moment de la régularisation visée à l'instruction 42/3, paragraphe 3, des présentes dispositions d'application.*

42/5 ***Justification du paiement de l'impôt***

Les services fiscaux visés à l'instruction 42/2, paragraphe 6 des présentes dispositions d'application font connaître au Service les moyens par lesquels, conformément à l'article 42, paragraphe 5, du règlement de pensions, les bénéficiaires de l'ajustement peuvent justifier de la déclaration fiscale ou de l'imposition de leur pension et de l'ajustement y afférent.

42/6 ***Financement de l'ajustement***

1. *Le montant de l'ajustement prévu par l'article 42 du règlement de pensions est à charge de l'État dans lequel le bénéficiaire est redevable des impôts sur les revenus pour la période considérée.*

2. *Les charges découlant du paragraphe 1 de la présente instruction font l'objet d'un budget distinct établi en même temps que les autres budgets de l'Organisation. Les contributions à ce budget distinct sont régularisées à la fin de la période couverte par ce budget.*

42/7 ***Mesures transitoires***

1. *Les arriérés de pension afférents aux périodes imposables antérieures à l'approbation du règlement de pensions par le Conseil sont considérés comme des contributions servant au rachat de droits à pension, dans la mesure où ils sont imputés en contrepartie du capital dû pour la validation des services passés de l'intéressé.*

2. *L'incidence de cette disposition sur le montant de l'ajustement est déterminée par les services fiscaux visés à l'instruction 42/2, paragraphe 6, des présentes dispositions d'application, en collaboration avec le Service.*

42/8 ***Prise d'effet***

Les présentes dispositions d'application prennent effet le jour de l'entrée en vigueur du règlement de pensions.

Chapitre XII

Dispositions transitoires applicables aux agents entrés en fonction avant le 1.7.1974

Section 1 : Agents n'ayant pas cessé leurs fonctions avant le 1.1.1973

Article 43 Domaine d'application

1. Les agents permanents en fonction au 1.7.1974 doivent, dans le délai prévu par le paragraphe 4 i) du présent article, faire connaître par écrit celle des options indiquées aux articles 44, 45 ou 48 qu'ils auront retenue; à défaut d'avoir fait ce choix dans ce délai, ils sont réputés avoir adopté l'option qui fait l'objet de l'article 44 et avoir validé les périodes de services prévues au paragraphe 2 dudit article.

   L'option est irrévocable tant pour l'agent que pour ses ayants droit.

2. i) Si l'agent qui était en fonction le 1.7.1974 devient invalide avant d'avoir exercé l'option prévue par le présent article, son choix est limité désormais aux articles 44 et 48.

   ii) Si l'agent qui était en fonction le 1.7.1974 décède avant d'avoir exercé l'option prévue par le présent article, son conjoint et, en cas de décès de ce dernier, les orphelins ou personnes à charge, ne disposent que des options prévues à l'alinéa i) ci-dessus.

   iii) Ces options pour les articles 44 ou 48 doivent, en tout état de cause, être exercées par l'agent ou par ses ayants droit, dans le délai prévu par le paragraphe 4 i) du présent article ou, en cas de décès de l'agent ou de son conjoint, 6 mois après la date à laquelle l'Organisation a notifié le nouveau régime aux ayants droit.

   Dans les cas visés au présent paragraphe 2, si l'option n'est pas exercée dans les délais qu'il prévoit, l'agent ou ses ayants droit sont réputés avoir adopté l'option qui fait l'objet de l'article 48.

3. i) Les agents qui ont quitté l'Organisation durant la période comprise entre le 1.1.1973 et le 1.7.1974 peuvent également opter pour le régime de pensions dans les conditions prévues à l'article 44 à condition d'en demander le bénéfice dans le délai prévu par le paragraphe 4 i) du présent article.

ii) Si un agent visé par le présent paragraphe décède avant d'avoir opté pour l'article 44, ses ayants droit peuvent exercer cette option au plus tard 6 mois après la date à laquelle l'Organisation leur a notifié le nouveau régime.

4. i) Le délai d'option prévu par le présent article prend fin dans chacune des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1, un an après l'approbation définitive du présent règlement par le Conseil de ladite organisation, sauf les cas prévus aux paragraphes 2 iii) et 3 ii) du présent article.

ii) Les options prévues par la présente section prennent effet au 1.7.1974; toutefois, dans les cas visés au paragraphe 3 ci-dessus, l'option prend effet à la date d'octroi des prestations du régime de pensions et, au plus tôt, le 1.1.1973.

Instructions

43/1 ***Délai d'option et situation de chaque agent***

i) Les délais d'option prévus par les articles 43 et 44 du règlement commenceront à courir à partir de la date fixée par le Conseil de l'Organisation lors de l'approbation du règlement de pensions.

ii) La situation de chaque agent, arrêtée provisoirement au 1er janvier 1977, fait apparaître à cette date :

- le montant effectif de ses avoirs dans le fonds de prévoyance;

- le montant des contributions versées après le 1.7.1974 et qui constituent la propriété de l'Organisation, à leur rendement réel, sauf option en application de l'article 48 du règlement;

- le montant dû selon les modalités d'application de l'article 44 du règlement, en cas d'option pour la validation intégrale des services que l'intéressé avait accomplis en qualité d'agent permanent antérieurement au 1.7.1974, ou antérieurement à la cessation de ses fonctions si elle est intervenue avant le 1.7.1974.

iii) Les options prévues par l'article 43 du règlement sont exercées dans l'organisation où l'agent est effectivement en fonction avant la fin de la période transitoire; si l'agent a changé d'organisation entre le 1.1.1973 et la fin de la période d'option et si l'interruption éventuelle de service n'excède pas 6 mois, il bénéficie des mêmes options.

43/2 ***Option de la veuve***

En application des paragraphes 2 ii) et 3 ii) de l'article 43 du règlement, le droit d'option n'est accordé qu'à la veuve de l'agent décédé à l'exclusion de l'ex-épouse éventuelle.

Toutefois, lorsque l'agent décédé n'a laissé ni veuve ni orphelin mais une ex-épouse non remariée bénéficiant de la part de l'agent d'une pension alimentaire, cette ex-épouse peut exercer l'option prévue par l'article 43, paragraphe 2 ii) du règlement.

Article 44 Régime de pensions et validation des services antérieurs

1. L'agent régi par la présente section et qui a retenu l'option prévue par cet article est assujetti au régime de pensions et il valide les services accomplis antérieurement au 1.7.1974 dans une ou plusieurs organisations visées à l'article 1.

2. La validation prévue au paragraphe 1 est acquise moyennant l'abandon des avoirs de l'intéressé au fonds de prévoyance.

   Toutefois,

   i) pour la période précédant l'institution du fonds de prévoyance, l'agent conserve la différence entre d'une part les montants versés par l'Organisation accrus de leur rendement jusqu'à la date de prise d'effet de l'option prévue par l'article 43, paragraphe 4 ii) et d'autre part, les mêmes montants accrus d'un intérêt composé de 4 % l'an jusqu'à la date précitée;

   ii) pour la période comprise entre l'institution du fonds de prévoyance et la date de prise d'effet de l'option prévue par l'article 43, paragraphe 4 ii), l'agent conserve la fraction de ses avoirs qui excède 21 % des traitements perçus durant cette période, ce montant de 21 % étant augmenté d'un intérêt composé de 4 % l'an jusqu'à la date précitée;

   iii) par dérogation aux alinéas i) et ii) précédents, l'agent ne peut conserver la part de ses avoirs au fonds de prévoyance qui correspond aux bonifications d'intérêts accordées dans certaines organisations.

   Les coûts de validation prévus par le présent paragraphe sont établis en termes nominaux dans la monnaie du ou des pays d'affectation où les traitements servant de base de calcul des cotisations ont été effectivement payés, les conversions nécessaires dans la monnaie utilisée en dernier lieu pour la tenue des comptes individuels étant effectuées sur la base des taux de change en vigueur pour les opérations du fonds de prévoyance liquidés lors du départ de l'agent, le coût de validation peut être payé directement dans la (ou les) monnaie(s) de cotisation.

   La validation effectuée dans les conditions prévues au présent paragraphe est irrévocable et doit porter sur l'ensemble des périodes de services couvertes par ce paragraphe.

3. i) Si l'agent a usé de la faculté qui lui était offerte d'effectuer des prélèvements sur ses avoirs au fonds de prévoyance et que, de ce fait, les sommes inscrites à son compte sont inférieures à celles qu'il aurait dû abandonner conformément au paragraphe 2 s'il n'avait pas effectué de prélèvements, la période de services accomplis avant le 1.7.1974 n'est validée qu'en proportion du rapport existant entre les sommes précitées.

   ii) Cette disposition ne s'applique pas à l'agent qui, dans le délai prévu par l'article 43, paragraphe 4 i), s'est engagé à verser la différence entre les sommes précitées majorée d'un intérêt composé de 4 % l'an à compter de la même date.

   Si l'agent n'effectue qu'un reversement partiel, la validation n'est accordée que dans la proportion prévue à l'alinéa i) du présent paragraphe.

   iii) Si l'agent est devenu invalide ou est décédé avant d'avoir exercé l'option prévue par le présent article, le taux de 70 % prévu à l'article 14, paragraphe 2 ainsi que les minimums prévus à l'article 14, paragraphe 4 et à l'article 19, paragraphe 3 sont réduits dans la proportion existant :

   - entre le nombre total d'annuités qui aurait été admissible - jusqu'à l'âge limite statutaire en cas d'invalidité - compte tenu des réductions prévues par le présent paragraphe, et
   - le nombre total d'annuités qui aurait été pris en compte si l'agent avait remboursé intégralement les prélèvements effectués sur ses avoirs au fonds de prévoyance.

   iv) Les reversements prévus par le présent paragraphe devront être effectués dans les délais fixés par les modalités d'application du présent règlement.

4. L'agent peut également demander, dans le délai prévu par l'article 43, paragraphe 4 i), que soient validées les périodes de services accomplies avant son engagement en qualité d'agent permanent et ce, conformément à la disposition prévue à l'article 5, paragraphe 5.

5. L'agent régi par le présent article peut - s'il cesse ses fonctions à l'âge limite statutaire sans cependant avoir accompli les 10 années de services visées à l'article 7 - opter pour l'allocation calculée dans les conditions fixées par l'article 11 ou pour une pension proportionnelle calculée dans les conditions fixées par l'article 10.

Instructions

44/1 ***Validation sans prélèvement antérieur***

L'agent qui choisit l'option prévue par l'article 44 du règlement et qui n'a pas effectué de prélèvement affectant les montants requis pour la validation doit valider la totalité des services visés par l'article susdit.

44/2 ***Agents ayant quitté l'Organisation entre le 1.1.1973 et le 1.7.1974***

i) Si ces agents optent pour l'article 44 du règlement, leur coût de validation est calculé comme indiqué à l'instruction 44/3 ci-après, mais à la date de la cessation effective des fonctions.

ii) En cas de pension due à l'agent - ou à ses ayants droit - lors de la cessation des fonctions, le coût de validation précité est déduit des arriérés de pension. Le surplus restant éventuellement dû est prélevé sur les avoirs de l'agent dans le fonds de prévoyance, ou à défaut est à rembourser avant tout paiement de pension.

iii) En cas de pension différée, le coût de validation indiqué au paragraphe i) est à rembourser dans les 24 mois à compter de la fin de la période d'option et au taux d'intérêt composé de 4 % l'an à partir de la cessation des fonctions jusqu'à la fin des remboursements.

iv) Les montants susdits sont remboursés dans la monnaie du pays de dernière affectation au taux en vigueur pour les opérations du fonds de prévoyance au premier jour du mois qui suit la cessation des fonctions; toutefois, l'intéressé peut effectuer les remboursements directement dans la monnaie du pays où les rémunérations ont été versées pour les montants de validation qui y correspondent.

44/2bis ***Agents ayant quitté l'Organisation après le 1.7.1974***

i) Les agents en fonctions avant le 1.7.1974 et qui ont quitté l'Organisation après cette date peuvent exercer l'option dans les conditions prévues par les articles 43 et 44 du règlement.

ii) Pour ces agents, ou leurs ayants droit, les instructions 44/2 ii) et iii) et 44/3 sont applicables mais en tenant compte de la fixation du coût de validation au 1.7.1974.

iii) Ils sont en outre redevables des contributions de 21 % versées à partir du 1.7.1974 accrues de leur rendement réel jusqu'à la date de remboursement. Ce remboursement doit intervenir au plus tard à la fin de la période d'option, sauf application de l'article 48 du règlement.

44/3 ***Coût de validation du personnel en fonction au moment de l'option***

i) Contributions versées à partir du 1.7.1974

L'agent ou son ayant droit, qui opte pour l'article 44 ou pour l'article 45 du règlement, est redevable des contributions versées à partir du 1.7.1974, accrues de leur rendement réel dans le fonds de prévoyance de l'Organisation; ce montant est à verser au plus tard à la fin de la période d'option.

ii) Coût de validation des services antérieurs au 1.7.1974

Ce coût défini par l'article 44, paragraphe 2 du règlement, ne peut être supérieur au montant des avoirs dans le fonds de prévoyance dont l'intéressé aurait été effectivement titulaire s'il n'avait pas effectué de prélèvement.

Dans cette limite, le calcul des avoirs au fonds qui doivent être abandonnés à l'Organisation pour la validation se fait au taux d'intérêt composé de 4 % l'an à compter du versement effectif des contributions jusqu'au 1.7.1974; si les contributions ont été calculées à l'époque sur la base de traitements correspondant à des pays d'affectation autres que le pays d'affectation au 1.7.1974, elles sont comptées au taux d'intérêt composé de 4 % l'an jusqu'au 1.7.1974, séparément dans les devises correspondant auxdits pays, puis converties dans la devise du pays d'affectation au 1.7.1974 et au cours en vigueur à cette date pour les opérations du fonds de prévoyance. Le total de ces coûts de validation correspondant à différents pays d'affectation détermine le montant dû au 1.7.1974 pour la validation des services antérieurs.

iii) Reconstitution du coût de validation

Lorsqu'un agent a exercé son droit d'effectuer des prélèvements sur son fonds de prévoyance après le 1er juillet 1974 et que le montant de son crédit à son compte individuel à cette date est inférieur au coût de validation calculé au 1er juillet 1974, il peut reverser la différence entre ces deux montants, augmentée d'un intérêt composé au taux de 4 % par an, courant du 1er juillet 1974, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la fin de la période d'option sans pouvoir toutefois dépasser l'âge limite statutaire.

Lorsqu'un agent a exercé son droit d'effectuer des prélèvements sur son fonds de prévoyance après le 1er juillet 1974 et que le montant de son crédit à son compte individuel est inférieur au coût de validation calculé au 1er juillet 1974, augmenté du rendement réel du fonds jusqu'à la date de son prélèvement, il peut reverser la différence entre ces deux montants dans un délai maximum de 5 ans à compter de la fin de la période d'option, sans pouvoir toutefois dépasser l'âge limite statutaire, et moyennant un intérêt composé de 4 % par an, courant à compter de la date du prélèvement.

Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque l'agent a perçu les avoirs de son fonds de prévoyance lors de son départ d'une précédente organisation.

iv) Remboursements effectués après le 1.7.1974

Ces remboursements sont à prendre en compte aux dates successives où ils sont effectués :

- *pour reconstituer par priorité les contributions visées au paragraphe i),*
- *pour diminuer les sommes à rembourser au titre du coût de validation visées au paragraphe iii).*

Dans la limite des montants dus au titre des paragraphes i) et iii) précités, ces remboursements s'accroissent, au profit de l'Organisation, du rendement réel du fonds de prévoyance.

v) Solde positif

Si la situation visée à l'instruction 43/1 ii) fait apparaître que les avoirs de l'agent dans le fonds de prévoyance sont supérieurs au total des montants dus en application des paragraphes précédents de la présente instruction, l'agent peut, selon les modalités prévues par le règlement du fonds de prévoyance de l'Organisation :

- obtenir le versement de ce solde positif dans un délai compatible avec la gestion du fonds ou

- laisser ce solde positif placé avec les autres avoirs du fonds de prévoyance.

Jusqu'au moment du retrait par l'agent, son solde positif est soumis aux fluctuations du fonds de prévoyance de l'Organisation, les risques de gain ou de perte incombant exclusivement à l'agent ou à ses ayants droit.

vi) Validation partielle

Si l'agent qui a utilisé les possibilités prévues au paragraphe iii) ci-dessus de reverser les sommes identifiées dans ce paragraphe n'est pas parvenu à reverser la totalité de ces sommes à l'expiration de la période prévue par ledit paragraphe, ses services antérieurs effectués avant le 1.7.1974 ne sont validés que proportionnellement au montant de validation en capital effectivement payé.

vii) Réduction des minimums

Dans les cas prévus par l'article 44, paragraphe 3 iii) du règlement, le calcul des réductions s'effectue conformément à l'exemple donné en annexe, si l'agent est devenu invalide ou est décédé avant d'avoir exercé l'option prévue par l'article 44 et si les services qu'il avait accomplis avant le 1.7.1974 dans l'organisation débitrice de la pension d'invalidité ou de survie - et éventuellement dans une autre organisation coordonnée précédente - n'ont pas été intégralement validés lors de l'octroi de la pension susdite.

Toutefois, aucune réduction des minimums prévus par le présent alinéa ne sera opérée si l'agent ou ses ayants droit acquittent les sommes restant dues au titre de la validation, avant le paiement des prestations de pensions.

44/4 ***Reversement des montants dus au titre du coût de validation***

i) Les reversements dus pour la reconstitution du coût de validation visés à l'instruction 44/3 iii) se feront à mensualité constante en 5 années au maximum.

Ils ne peuvent, sauf accord de l'intéressé, excéder 20 % du traitement de base dont il bénéficiait au premier mois suivant la décision du Conseil approuvant le règlement de pensions; ils devront toutefois être au moins de 10 % du traitement précité.

ii) En cas d'invalidité ou de décès, les montants de validation restant dus sont imputés sur les capitaux dus à l'intéressé ou à ses ayants droit, conformément aux dispositions prévues à l'instruction 38/1.

Cependant, les montants dus au titre de l'instruction 44/3 i) sont à prélever par priorité sur les capitaux en question, ou à défaut sur les prestations de pension.

iii) L'agent qui, lors de son option en vertu des dispositions transitoires, demande la prise en compte d'années de services accomplis dans une ou plusieurs autres organisations coordonnées, doit verser à l'Organisation où il est en fonction lors de son option, le coût de validation correspondant aux années précitées et calculé selon les règles applicables aux organisations précédentes; si des remboursements au titre desdites années sont dus par l'intéressé, ces montants seront versés à l'organisation qui a reçu l'option, selon les modalités prévues au paragraphe i) ci-dessus.

iv) Toutefois, si l'intéressé a droit à des arriérés de pension, il en est fait contraction avec les reversements dus au titre de la validation (*) et le taux d'intérêt composé de 4 % l'an n'est pas pris en compte durant la période allant de la prise d'effet de la pension jusqu'à la date d'attribution effective des arriérés de pension. Le solde de validation restant dû le cas échéant est à rembourser avant tout versement de pension.

(*) Le coût de validation susdit comprend toutes les sommes dues par les ayants droit à la date d'ouverture du droit à la pension.

Annexe à l'instruction 44/3 vii)

Exemple de calcul de réduction

1.	Services antérieurs : 10 ans jusqu'au 1.7.1974		
2.	Coût de validation au 1.7.1974		45 734,71 EUR
3.	Avoirs dans le fonds de prévoyance à la date de l'option (compte tenu des intérêts depuis le 1.7.1974)		15 244,90 EUR
4.	Remboursements effectifs en capital lors de la pension (dans les délais fixés par l'article 44.4)		7 622,45 EUR
5.	Montant de la validation effectivement acquitté 15 244,90 + 7 622,45		22 867,35 EUR
6.	Réduction des annuités validées : 1,52 x 22 867,45/45 734,71 5 ans au lieu de 10 ans		
7.	Annuités restant à acquérir à partir du 1.7.1974 jusqu'à 65 ans, bonification après 60 ans comprise (11 ans)		
8.	Annuités acquises à l'âge de 65 ans :		Affectant donc automatiquement le minimum de pension d'ancienneté (article 10.3)
	Au lieu de	5 + 11 = 16	
		10 + 11 = 21	
8. bis	Hypothèse de non-remboursement intégral de prélèvement sur les contributions versées après le 11.7.1974 : validation zéro.		
9.	Réduction du taux de 70 % (art.14.2) 70 % x16 / 21de décès de l'agent		En cas d'invalidité ou avant l'exercice de l'option et en cas de non-validation intégrale soit par lui soit par l'ayant droit à une pension de survie (veuve - orphelins)
10.	Réduction des minimums (art.14.4) 120 x C.1/1 x 16 / 100 x 21 Réduction des minimums (art.19.3) C.1/1 x 16 / 21		

Article 45 Régime de pensions - Non-validation des services antérieurs

1. L'agent régi par la présente section et qui a retenu l'option prévue par cet article, est assujetti au régime de pensions mais renonce irrévocablement à la validation des services accomplis avant le 1.7.1974 dans une ou plusieurs des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1, par dérogation à l'article 5, paragraphe 1 iii).

2. S'il cesse ses fonctions avant d'avoir accompli 10 ans de service après le 1.7.1974, il obtient l'allocation de départ prévue à l'article 11 pour ses services postérieurs à cette date.

3. S'il cesse ses fonctions en ayant accompli au moins 10 ans de service après le 1.7.1974, il a droit, dans les conditions définies au chapitre II, à une pension d'ancienneté pour ses services postérieurs à cette date. Le calcul de la pension d'ancienneté minimum prévu à l'article 10, paragraphe 3, ne tient compte que des années de services accomplis après la date précitée.

4. S'il devient invalide ou décède en service, il est fait application, suivant le cas, des dispositions prévues aux chapitres III à VI.

Article 46 Bonification après l'âge de 60 ans

1. L'agent régi par la présente section, qui a choisi l'une des options prévues aux articles 44 et 45 et qui a continué à servir au-delà de l'âge de 60 ans, bénéficie pour chaque année ainsi accomplie d'une majoration de pension égale à 5 % des annuités qu'il avait acquises à l'âge de 60 ans sans que :

   i) cette majoration puisse dépasser, par année de service à partir de 60 ans, 2 % du traitement défini à l'article 10, paragraphe 1,

   ii) le total de la pension puisse excéder 70 % du traitement précité.

2. Dans la même limite, l'agent continue en outre à acquérir des droits à pension selon les modalités prévues à l'article 10, paragraphe 1.

3. Le présent article ne s'applique au cas visé par l'article 14, paragraphe 1, que pour les années de services réellement accomplis après 60 ans.

Instruction

46/1 ***Calcul de la bonification***

i) La bonification prévue à l'article 46 du règlement se calcule en tenant compte des annuités acquises à la fin du mois où l'agent a atteint sa soixantième année :

- *même si à cette date leur nombre est inférieur à 10 années;*
- *en comptant les mois entiers de service, par douzième d'annuité;*
- *en tenant compte, le cas échéant, des annuités jusqu'à l'âge de 60 ans prévues par l'article 14, paragraphe 1 et l'article 16, paragraphe 2.*

ii) Sous réserve des maximums prévus par l'article 46, paragraphe 1 du règlement, le pourcentage de bonification ainsi obtenu s'ajoute au taux normal de droit à pension, à savoir 2 %, qui est attribué pour chaque année de service, ou fraction d'année égale au moins à un douzième, accomplie à partir de 60 ans.

Exemple de calcul

1.	Annuités à 60 ans	12, soit taux de pension = 24 %
	Bonification par an de 60 à 65 ans	24 % x 5 / 100 = 1,2 %
	Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans	2 + 1,2 = 3,2%
2.	Annuités à 60 ans	20 ans, 6 mois, soit taux de pension = 41 %
	Bonification par an de 60 à 65 ans	41 % x 5 / 100 = 2,05 %, réduits à 2 %
	Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans	2 + 2 = 4 %
	Par exemple, en cas de départ à 62 ans, 6 mois	41 + 8 + 2 = 51 %
3.	Annuités à 60 ans	25, soit taux de pension = 50 %
	Bonification annuelle réduite au maximum	
	Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans	2 + 2 = 4 %
4.	Annuités à 60 ans	30, soit taux de pension = 60 %
	Bonification par an de 60 à 65 ans	60 % x 5 / 100 = 3 %, réduits à 2 %
	Total des droits à pension par an de 60 à 65 ans	2 + 2 = 4 %
	Maximum de 70 % à 62,5 ans	

Article 47 Bonification pour perte de droits antérieurs

L'agent régi par la présente section peut obtenir une bonification d'annuités dans les conditions et limites fixées par les modalités d'application du présent règlement, s'il justifie avoir dû renoncer, du fait de son affiliation au régime de pensions de l'Organisation, à tout ou partie des droits à pension qu'il aurait acquis antérieurement dans son pays d'origine, sans pouvoir recevoir l'équivalent actuariel de ces droits.

Instructions

47/1 ***Conditions d'octroi***

La bonification prévue par l'article 47 du règlement est accordée si les conditions suivantes sont remplies cumulativement :

i) perte totale ou partielle de droits à pension qui correspondent à des périodes d'emploi immédiatement antérieures à l'engagement dans l'Organisation, ou dans une autre des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1 du règlement, en cas de passage d'une de ces organisations à la présente;

ii) non-versement par le régime de pensions précédent de l'équivalent actuariel ou du forfait de rachat constituant la valeur intégrale des droits précités, en application notamment de l'article 12, paragraphe 1 du règlement;

iii) reversement par l'agent à l'Organisation, d'une fraction des sommes qui seraient, le cas échéant, attribuées par le régime de pensions précédent sans toutefois constituer l'équivalent actuariel intégral des droits perdus; cette fraction est calculée selon le rapport entre le nombre d'annuités perdues et le nombre d'annuités bonifiées au titre de la présente instruction;

iv) interdiction, en vertu du régime précédent, de conserver le bénéfice intégral des droits antérieurs, notamment par voie de contribution volontaire audit régime ou par voie de détachement plutôt que de démission;

v) validation intégrale des services dans les organisations visées à l'article 1, paragraphe 1, conformément aux articles 4, 5 et 44 du règlement;

vi) maintien en service dans lesdites organisations jusqu'à l'âge limite statutaire, sauf décès ou perte d'emploi.

47/2 ***Calcul de la bonification***

La bonification d'annuités est calculée en appliquant aux annuités antérieures dont la perte est reconnue, les coefficients et maximums figurant dans le tableau ci-joint et qui ont été établis en fonction de l'âge lors de l'engagement visé au paragraphe 1 i) ci-dessus. Cette bonification ne peut-être supérieure :

- au nombre des années de service effectif que l'agent aura la possibilité d'accomplir jusqu'à l'âge limite statutaire;

- à la moitié du nombre des années de service qu'il n'aura pas la faculté d'accomplir pour compter 35 annuités à l'âge limite statutaire.

47/3 ***Délai de la demande***

La demande de bonification doit être introduite avant la fin de la période d'option.

47/4 ***Reversements des montants éventuels de liquidation***

i) Les reversements éventuels prévus à l'instruction 47/1 iii) doivent être faits avant la fin de la période d'option ou dès leur attribution par le régime de pensions précédent.

ii) Si, à défaut d'équivalent actuariel de droits à pension antérieurs, l'intéressé a reçu certains montants de liquidation de pareils droits, il est tenu de reverser à l'Organisation une fraction de ces montants égale au rapport entre le nombre d'annuités bonifiées en vertu de l'article 47 du règlement et le nombre d'annuités auxquelles il a dû renoncer au titre du régime antérieur.

À défaut de pareil reversement dans les 2 mois de la liquidation de ces droits ou de la demande de bonification, la bonification prévue par l'article 47 du règlement n'est pas accordée.

iii) En cas de non-octroi total ou partiel de la bonification lors du départ de l'agent, les sommes reversées en vertu de la présente instruction sont remboursées à l'agent, le cas échéant au prorata de la bonification accordée.

Exemples d'application de l'article 47 du règlement

(Exemples CEE - Article 107)

I. Annuités FMI perdues

1. Date de naissance: 12.9.1918
2. Date d'affiliation statutaire au régime CEE: 1.9.1958
3. Âge à la date d'affiliation CEE: 39 ans, 11 mois, 19 jours
4. Impossibilité d'acquérir le maximum d'annuités à la CEE à l'âge de 65 ans
5. Affiliation caisse organisation internationale avant affiliation CEE : du 8.1.1948 au 31.7.1958
6. Non-versement de l'équivalent actuariel complet des droits visés sous 5. mais versement partiel : 44 554,44 EUR
7. Impossibilité justifiée de maintenir ou d'acquérir des droits à pension dans le régime antérieur
8. Période perdue dans le régime antérieur: du 8.1.1948 au 31.7.1958, soit 10 ans, 6 mois, 23 jours

9. Calcul de la bonification CEE pour 10 ans, 6 mois perdus (23 jours = fraction de mois non compensée)

- Coefficient suivant l'âge (39 ans) d'affiliation CEE :
  0,6587 par année perdue
  0,0548 par mois perdu

- Bonification pour 10 ans perdus :

10 ans x 0,6587 = 6,587 ans	6 ans
0,587 ans x 360 jours = 211,320 jours	7 mois
	1 jour

- Bonification pour 6 mois perdus :

6 mois x 0,0548 = 0,3288 mois	
0,328 mois x 360 jours = 118,3680 jours	3 mois
	28 jours

- Bonification totale	6 ans
	10 mois
	29 jours

10. Maximum résultant de l'âge d'affiliation et du nombre d'annuités CEE jusqu'à l'âge de retraite (50 %) :

65 ans - 39 ans, 11 mois, 19 jours	25 ans
	12 jours

35 annuités - 25 ans, 12 jours =
9 ans, 11 mois, 24 jours / 2 =
4 ans, 11 mois, 24 jours / bonification CEE accordée

11. Reversement à la CEE d'une partie des montants visés sous 6. (44 554,44 EUR)

Formule : 4 ans, 11 mois, 24 jours (voir 10.) / 10 ans, 6 mois, 23 jours (voir 8.) = 47,17 %

Fraction à reverser : 44 554,44 x 47,17 % = 21 015,55 EUR

II. Annuités RFA perdues

1. Date de naissance : 14.12.1902

2. Date d'affiliation statutaire au régime CEE : 25.2.1958

3. Âge à la date d'affiliation CEE : 55 ans, 2 mois, 11 jours

4. Impossibilité d'acquérir le maximum d'annuités à la CEE à l'âge de 65 ans

5. Droits acquis RFA avant affiliation CEE : du 1.1.1928 au 24.2.1958, soit 75 %

6. Non-versement de l'équivalent actuariel des droits précédents

7. Réduction des droits acquis antérieurement à la CEE :
   2,14 % par an à partir de la 7e année CEE, soit :
   9 ans complets CEE - 6 ans = 3 ans
   (les droits RFA étant ainsi réduits de 75 % à 68,78 % = 2,14 % x 3)

8. Calcul de la bonification CEE correspondant à l'âge de 55 ans (date d'affiliation CEE)
0,8984 par année perdue, soit :
3 ans x 0,8984 = 2 ans, 8 mois, 10 jours

9. Maximum résultant de l'âge d'affiliation et du nombre d'annuités CEE jusqu'à l'âge de retraite sans application en l'occurrence.

Coefficients prévus par l'instruction 47/2

Âge à l'entrée en fonction	Coefficients de bonification applicables		Plafond des bonifications	
	aux années perdues	aux mois perdus	An	Mois
30	0,5624	0,0468	-	-
31	0,5722	0,0477	-	-
32	0,5822	0,0485	-	-
33	0,5924	0,0493	1	6
34	0,6027	0,0502	2	-
35	0,6135	0,0511	2	6
36	0,6243	0,0520	3	-
37	0,6356	0,0529	3	6
38	0,6470	0,0533	4	-
39	0,6587	0,0548	4	6
40	0,6707	0,0558	5	-
41	0,6833	0,0569	5	6
42	0,6960	0,0580	6	-
43	0,7091	0,0590	6	6
44	0,7224	0,0602	7	-
45	0,7359	0,0613	7	6
46	0,7497	0,0624	8	-
47	0,7639	0,0636	8	6
48	0,7785	0,0648	9	-
49	0,7935	0,0661	9	6
50	0,8092	0,0674	10	-
51	0,8254	0,0687	10	6
52	0,8425	0,0702	11	-
53	0,8604	0,0717	11	6
54	0,8791	0,0733	11	-
55	0,8984	0,0748	10	-
56	0,9186	0,0765	9	-
57	0,9393	0,0782	8	-
58	0,9602	0,0800	7	-
59	0,9820	0,0818	6	-
60	1	0,09	5	-

Article 48 Fonds de prévoyance

1. L'agent régi par la présente section peut opter pour le maintien du régime de prévoyance de l'Organisation à l'exclusion des prestations prévues par le présent règlement, pour autant que sa situation contractuelle l'impose.

2. Par dérogation à l'article 5, paragraphe 1 ii), il renonce ainsi irrévocablement à la validation des services accomplis avant le 1.7.1974 dans une ou plusieurs des organisations visées à l'article 1, paragraphe 1.

Instruction

48/1 ***Caractère restrictif de l'option***

L'agent au contrat duquel il est mis fin après qu'il a choisi l'option prévue par l'article 48 du règlement et qui est ensuite engagé à nouveau dans la même organisation, après départ de celle- ci, ou dans une autre organisation coordonnée, est soumis au régime de pensions à compter de ce nouvel engagement.

Section 2 : Agents ayant cessé leurs fonctions avant le 1.1.1973

Article 49 Domaine d'application

1. A titre transitoire, les dispositions du présent règlement sont applicables, sur leur demande :

   i) aux anciens agents ayant quitté l'Organisation à l'âge de 60 ans ou plus après avoir accompli au moins 10 années de service, ainsi qu'à leurs veuves, orphelins et veufs invalides;

   ii) aux veuves, orphelins et veufs invalides des agents décédés en activité;

   iii) aux agents atteints d'une invalidité permanente durant leur période de service, ainsi qu'à leurs veuves, orphelins et veufs invalides, lorsque les éventualités indiquées sous i), ii) et iii) se sont produites avant le 1.1.1973.

2. Ces bénéficiaires devront toutefois reverser à l'Organisation débitrice des prestations les avoirs au fonds de prévoyance qui étaient dus aux agents lors de leur départ, de leur décès ou de leur mise en invalidité; ce reversement doit également comprendre dans les conditions prévues à l'article 44, paragraphe 3, les prélèvements non remboursés.

   Ce reversement est limité au montant des cotisations versées par l'agent et par l'Organisation, majoré d'un intérêt composé de 4 % l'an; ce reversement est ensuite diminué, le cas échéant, d'un abattement qui est calculé de la manière suivante :

- en numérateur, la différence entre l'âge de l'agent au 1.1.1973 et son âge lors du départ, du décès ou de la mise en invalidité;
- en dénominateur, la différence entre le chiffre 80 et l'âge de l'agent lors du départ, du décès ou de la mise en invalidité.

3. La demande prévue au paragraphe 1 devra être introduite, sous peine de déchéance, dans le délai prévu par l'article 43, paragraphe 4 i); les prestations résultant de l'application du présent article seront accordées à compter du 1.1.1973.

4. Le calcul des prestations prévues par le présent article sera fait d'après le classement de l'agent lors de son départ avant le 1.1.1973 mais sur la base des barèmes correspondants en vigueur au 1.1.1973, ajustés ensuite conformément à l'article 36.

5. Les agents régis par le présent article ne bénéficient pas de la bonification prévue par l'article 46.

Instructions

49/1 ***Abattement positif***

Lorsqu'en application de l'article 49, paragraphe 2 du règlement, l'abattement est supérieur à 100 %, le solde positif n'est pas accordé au bénéficiaire.

49/2 ***Cas particulier des agents réengagés en qualité d'auxiliaires ou de temporaires***

Le calcul de l'abattement s'effectue selon les modalités prévues par l'article 49, paragraphe 2 du règlement lorsque l'ancien agent en question bénéficie de la pension d'ancienneté à compter du 1.1.1973 conformément au paragraphe 3 du même article.

49/3 ***Modalités de reversement des avoirs au fonds de prévoyance***

i) Les montants à reverser en application de l'article 49, paragraphe 2 du règlement sont calculés au taux d'intérêt composé de 4 % l'an jusqu'au 1.1.1973; ces montants sont ensuite réduits de l'abattement prévu par l'article 49, paragraphe 2. Si les reversements effectifs ne constituent qu'une fraction des montants précités, les droits à pension sont réduits en proportion ainsi que les minimums selon la règle prévue par l'article 44, paragraphe 3.

ii) Les montants prévus au paragraphe précédent peuvent comprendre, avant abattement, les prélèvements que l'intéressé avait opérés auparavant sur son fonds de prévoyance pour maintenir ses droits à un régime de retraite national ou pour le financement d'opérations immobilières. Le reversement de ces prélèvements peut être partiel; dans cette hypothèse, les droits à pension ainsi que les minimums sont réduits conformément à la règle prévue par l'article 44, paragraphe 3, selon le rapport existant, après abattement, entre les montants remboursés partiellement (F.P. + prélèvements) et les mêmes montants remboursés totalement.

iii) Les montants de validation ainsi fixés doivent être reversés au moment où débute le paiement des pensions correspondantes.

Si les sommes dues au titre du rappel des pensions prenant effet au 1.1.1973 sont inférieures aux montants de validation, le solde restant dû doit être payé par l'agent dès le versement effectif des pensions, le cas échéant par imputation sur les avoirs demeurés dans le fonds de prévoyance ou, à défaut, par reversements mensuels majorés d'un intérêt au taux de 4 % l'an à compter du versement effectif de la pension et dans un délai maximum de 12 mois.

Section 3 : Allocation d'assistance

Article 50 Allocation d'assistance

1. À titre exceptionnel, un agent visé par les dispositions transitoires ou ses ayants droit, qui ne seraient pas en mesure d'effectuer les reversements prévus par les articles 44 ou 49, peuvent, si le Secrétaire général[1] l'estime justifié eu égard à l'ensemble de leurs revenus, obtenir une allocation d'assistance; celle-ci ne peut excéder la pension minimum prévue par le règlement selon la catégorie de bénéficiaires.

   Une allocation d'assistance peut également être octroyée eu égard à la modicité de leurs revenus aux veufs des agents féminins décédés avant le 1er janvier 1979. Dans ce cas, la pension accordée le cas échéant aux enfants et autres personnes à charge est ramenée au montant prévu par le paragraphe 2 de l'article 25.

2. L'allocation d'assistance ne peut être accordée qu'à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la demande a été introduite et au plus tôt à compter du 1.7.1974; elle ne peut toutefois être accordée à l'ancien agent avant qu'il n'ait atteint l'âge de 60 ans, sauf le cas d'invalidité.

3. Les modalités d'application du présent article sont fixées par les instructions prévues à l'article 52.

Instruction

50/1 ***Prise en considération des autres revenus***

i) Le Secrétaire général de l'Organisation[1] apprécie, après consultation de l'Association du personnel sauf opposition de l'intéressé[2], si une allocation d'assistance est justifiée eu égard à l'impossibilité pour l'agent ou ses ayants droit de reverser les montants prévus par les articles 44 ou 49, compte tenu de leurs revenus ou des biens dont ils disposent tant en capitaux qu'en immeubles dont la réalisation pourrait permettre les reversements en question.

ii) En tout état de cause, l'allocation d'assistance est réduite dans

[1] En ce qui concerne l'OTAN, le Secrétaire général est investi de ce pouvoir pour l'organisation dans son ensemble.

[2] A l'OTAN, une telle consultation n'aura lieu que si la personne concernée la demande.

afférent au grade C.1, échelon 1 dans le pays où réside l'intéressé, ou dans le dernier pays d'affectation si le pays de résidence n'est pas membre d'une des organisations coordonnées visées à l'article 1, paragraphe 1 du règlement.

50/2 ***Références au règlement de pensions***

L'allocation d'assistance ne constitue pas un droit pour l'ancien agent ou pour d'autres bénéficiaires; sous cette réserve s'y appliquent les modalités prévues par les articles 3, 7, 9.2, 10.3, 14.3 et 4, 15, 16, 17.2, 18, 19.3 et 4, 21 (1re phrase), 22.1, 23 à 29, 31, 33 à 40 et 42 du règlement de pensions.

Chapitre XIII
Dispositions finales

Article 51 Mesures de coordination

1. Les dispositions du présent Règlement doivent être appliquées de manière uniforme par les différentes Organisations visées à l'article 1; à cet effet, les Secrétaires/Directeurs généraux[1] de ces Organisations se concerteront afin d'assurer la coordination appropriée.

Instructions

51.1/1 ***Comité administratif des pensions***

Le Comité permanent des Secrétaires généraux a créé le Comité administratif des pensions des Organisations coordonnées (CAPOC) en vue de disposer d'un organe capable d'assurer effectivement une application uniforme des dispositions du Règlement de pensions [document CCG/W(74)43 du 27 décembre 1974, paragraphe 1].

51.1/2 ***Formulaires***

Un formulaire type établit pour chaque membre du personnel la situation de ses annuités de pension à une date donnée :

- soit lors du départ de l'intéressé ou de la liquidation d'une prestation;

- soit lors du passage d'une Organisation à une autre.

Ce formulaire récapitule les dispositions réglementaires qui doivent être passées en revue à cette occasion.

Article 52 Modalités d'application

1. Des instructions fixant les modalités d'application du présent Règlement seront établies par le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation[1].

Instruction

52.1 ***Entrée en vigueur***

Les instructions d'application sont arrêtées par le Secrétaire/Directeur général sur proposition du Comité des représentants des Secrétaires généraux des Organisations coordonnées (CRSG), après consultation du Comité des représentants du personnel (CRP). Elles sont mises à jour périodiquement.

[1] En ce qui concerne l'OTAN, le Secrétaire général est investi de ce pouvoir pour l'organisation dans son ensemble.

Article 53 Prise d'effet

1. Le présent Règlement prend effet au 1.7.1974.

Instruction

53.1 ***Prise d'effet des instructions d'application***

Les instructions d'application prennent effet à la date fixée par le Secrétaire/Directeur général de l'Organisation.

Appendice 1 à l'annexe IV

Règlement concernant le droit à la pension de survie des veuves des agents ou anciens agents affiliés au régime de pensions antérieurement au 27 mars 1979

(161e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements, sect.IV(b), Mesures transitoires)

Article 18 Conditions d'acquisition

1. A droit à une pension de survie la veuve

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

   (ii) d'un ancien agent ayant droit à une pension différée, pour autant qu'elle ait été son épouse durant au moins une année au moment de la cessation des fonctions de l'agent; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins 5 ans au moment du décès;

   (iii) d'un ancien agent titulaire d'une pension d'invalidité; à condition qu'elle ait été son épouse lors de la mise en invalidité; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins 5 ans lors du décès ou si le décès résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractées à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident;

   (iv) d'un ancien agent bénéficiant d'une pension d'ancienneté pour autant qu'elle ait été son épouse durant au moins une année au moment de la cessation des fonctions de l'agent; cette condition d'antériorité ne joue pas si le mariage avait duré au moins 5 ans au moment du décès.

2. Ces conditions d'antériorité ne jouent pas non plus si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ou d'un mariage de l'agent antérieur à la cessation de ses fonctions, pour autant que la veuve pourvoie ou ait pourvu à leurs besoins.

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

Appendice 2 à l'annexe IV

Etudes Actuarielles

(197e Rapport du Comité de coordination sur les rémunérations)

Périodicité : au moins tous les 5 ans

Méthode

1. Calcul, à la date effective de l'étude, pour l'ensemble des Organisations, du taux de contribution requis des agents pour financer le tiers des prestations prévues au régime, en établissant la valeur actualisée des droits et traitements futurs.

2. Des projections de montants annuels de droits futurs seront calculées, d'une part, pour l'ensemble de la population des agents en poste à la date de l'étude et, d'autre part, pour celle des agents qui seront recrutés par les Organisations Coordonnées dans les années futures. Sont également établies les projections, année par année, des traitements de ces mêmes populations. Chacun de ces montants sera actualisé.

3. La combinaison de ces résultats permet de déterminer le taux de contribution nécessaire pour financer le tiers des prestations du régime.

Hypothèses démographiques

4. Les hypothèses démographiques sont élaborées sur la base d'une étude démographique détaillée pour chacune des Organisations Coordonnées. Cette étude examine l'expérience du passé sur une période de 15 ans en tranches de 5 ans pour pouvoir déceler toute tendance; elle prend également en compte les prévisions disponibles sur l'évolution des effectifs futurs.

5. Les taux dérivés sont ajustés de façon à éliminer les aberrations dues à l'insuffisance de données dans certaines Organisations.

Hypothèses économiques

6. L'actualisation repose sur l'observation des taux de rendement des obligations à long terme émises dans les pays de référence, à compter de la date à laquelle ils acquièrent cette qualité.

7. C'est un taux d'actualisation net de l'inflation qui est retenu. Il est égal à la moyenne arithmétique des taux réels moyens observés sur une période de trente années précédant la date de réalisation de l'étude actuarielle.

8. Le taux réel moyen pour une année passée déterminée s'obtient à partir du taux réel de chaque pays, calculé comme étant la différence entre le taux de rendement brut des obligations et le taux d'inflation correspondant, tel qu'il est retracé par l'indice national des prix à la consommation. La moyenne pondérée

pour chaque année résulte de la pondération du taux réel de chaque pays par le nombre d'agents en poste dans ce pays à la date effective de l'étude.

Hypothèses salariales

9. Les hypothèses salariales sont fondées pour chaque organisation sur une observation des 15 années passées découpées en tranches de 5 ans pour pouvoir déceler toute tendance. Elles tiennent également compte des prévisions dans ce domaine.

Annexe V

Règlementation de l'indemnité de perte d'emploi

Décision du Conseil du 26 juillet 1972 - C-R(72)35 (78e Rapport du Comité de coordination des Experts budgétaires des gouvernements) modifiée par décision du Conseil du 17 juillet 1986 - PO/86/53 (217e Rapport du Comité de coordination) et par décision du Conseil du 25 juillet 2003 - C-M(2003)80(INV)

Principes généraux

1. Les Secrétaires généraux[1] des Organisations coordonnées sont habilités à accorder une indemnité de perte d'emploi à tout agent des Organisations coordonnées[2]:

   (1) titulaire d'un contrat définitif[3];

   (2) aux services duquel il aura été mis fin pour l'une des raisons suivantes[4];

   (a) suppression du poste budgétaire occupé par l'agent;

   (b) modification des responsabilités attachées au poste budgétaire occupé par l'agent d'une nature telle que l'intéressé ne réunisse plus les qualifications requises pour le remplir;

   (c) compression d'effectifs consécutive notamment à la réduction partielle ou à la cessation complète de l'activité d'une Organisation;

   (d) retrait de l'État membre dont l'intéressé est national;

[1] Cette faculté est réservée au SACEUR en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Opérations et au SACT en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN relevant du Commandement allié Transformation.

[2] Par agents, il faut entendre, au sens du présent Règlement, les membres du personnel civil international, quelle que soit la nature de leur contrat. En conséquence, sont exclus des prévisions du présent texte, le personnel de statut local, le personnel temporaire et les experts ou consultants.

[3] Un contrat définitif est un contrat accordé à un agent une fois la période de stage terminée. Il va de soi qu'un agent qui a été titulaire d'un contrat définitif dans une Organisation coordonnée et à qui il a été offert ultérieurement, soit dans cette Organisation, soit dans une autre Organisation coordonnée un nouveau contrat comportant une période de stage, sera considéré comme remplissant cette condition s'il a été mis fin à ses services au cours ou à l'expiration de la période de stage en question.

[4] Le Conseil a décidé, le 29 janvier 1986 que la rotation du personnel pour des raisons politiques ou techniques après au moins 10 ans de service sera assimilée aux critères exposés au paragraphe 1(2) (PO(86)4 du 14 janvier 1986 et PO(86)53 du 7 juillet 1986).

(e) transfert du siège de l'Organisation ou de l'un de ses services dans un autre pays entraînant le transfert de l'ensemble du personnel intéressé;

(f) refus de l'agent, pour autant que cette éventualité n'ait pas été prévue dans son contrat, d'être transféré de façon permanente dans un pays autre que celui dans lequel il exerce ses fonctions;

(g) retrait de certificat de sécurité pour des faits n'ayant pas entraîné la révocation de l'agent à la suite d'une action disciplinaire;

(h) politique spécifique de personnel convenue par le Conseil ou prévue dans le statut du personnel de l'organisation concernée (à l'exception des cas dans lesquels il est mis fin aux services d'un agent pour raison de santé, à la suite d'une action disciplinaire, ou parce qu'il atteint l'âge limite statutaire), après une période d'au moins 10 années consécutives de service auprès d'une ou de plusieurs Organisations coordonnées;

(3) et

(a) à qui il n'aura pas été offert dans la même Organisation un poste de même grade; ou

(b) qui n'aura pas été nommé dans l'une des autres Organisations coordonnées à un poste vacant comportant une rémunération comparable; ou

(c) qui, dans le cas d'un agent public, n'aura pu obtenir d'être réintégré immédiatement dans son administration nationale, civile ou militaire.

(4) qui est titulaire d'un contrat définitif et aux services duquel il aura été mis fin pour niveau de performances jugé durablement insuffisant, en l'absence de négligence ou d'intention de la part de l'agent, selon un système de gestion des performances mis en place par un chef d'organisme OTAN conformément à l'article 55 du Règlement du personnel civil, et auquel ne s'appliquent pas les dispositions de l'article 1.(3) de la présente annexe.

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

A. Contrats de durée déterminée

Montant de l'indemnité

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

- 5 mois d'émoluments pour un contrat de 3 ans ou moins;

- 8 mois d'émoluments pour un contrat de 4 ans ou d'une durée comprise entre 3 ans et 4 ans;
- 10 mois d'émoluments pour un contrat de plus de 4 ans.

4. Les émoluments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité sont ceux dont bénéficie l'intéressé à la date de son départ de l'Organisation.

Règlement de l'indemnité

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

B. Contrats de durée indéterminée (ou indéfinie)

Montant de l'indemnité

6. Le montant de l'indemnité qui est exprimé en mois d'émoluments ou en fractions de mois (traitement de base, augmenté de la cotisation de l'Organisation au Fonds de prévoyance ou au régime de pensions à cotisations définies et, s'il y a lieu, de l'indemnité de foyer et de l'indemnité pour enfant ou personne à charge) est d'un mois d'émoluments par année de service à compter de l'entrée de l'intéressé au service de l'Organisation. Toutefois, le montant de l'indemnité ainsi calculé est soumis à un plafond. Ce plafond qui est fixé à 18 mois au 1er janvier 1972 sera élevé, à raison d'un mois par an, à la date du 1er janvier de chaque année jusqu'à un maximum absolu de 24 mois. En outre, le montant de l'indemnité ne peut représenter un nombre de mois ou fractions de mois supérieur à la période que l'intéressé aurait à accomplir pour atteindre la limite d'âge prévue par le Règlement du personnel de l'Organisation considérée.

7. Les émoluments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité sont ceux dont bénéficie l'intéressé à la date de son départ de l'Organisation.

Règlement de l'indemnité

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

Propositions diverses

9. Pour calculer le montant de l'indemnité de perte d'emploi au titre du paragraphe 6 ci-dessus, il sera tenu compte, s'il y a lieu, des années de service que l'agent aura accomplies antérieurement auprès d'autres Organisations coordonnées et au titre desquelles il n'aura pas bénéficié d'une indemnité de perte d'emploi en application du présent Rapport ou du 33e Rapport. Toutefois, il ne sera pas tenu compte des années de service ayant précédé :

(1) une interruption de la carrière au sein des Organisations coordonnées;

(2) un licenciement pour motif disciplinaire dans l'une quelconque de ces Organisations.

10. Tout agent ayant servi au moins 10 années consécutives auprès d'une ou de plusieurs Organisations coordonnées et aux services duquel il est mis fin dans les conditions prévues au paragraphe 1 ci-dessus bénéficiera d'une indemnité de perte d'emploi calculée selon les dispositions du paragraphe 6 et, s'il y a lieu, du paragraphe 9 ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat sous l'empire duquel il se trouvait au moment où il aura été mis fin à ses fonctions.

11. Les agents en poste dans les Organisations coordonnées au moment où la nouvelle réglementation entrera en vigueur, auront la faculté d'opter pour le maintien en ce qui concerne les dispositions du 33e Rapport.

Annexe VI

Règlement du Régime de pensions à cotisations définies de l'OTAN

Article 1 Objet du régime

1.1 Avec effet au 1er juillet 2005, un régime de pensions à cotisations définies (ci-après appelé « le régime ») est mis en place par l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (ci après désignée par l'abréviation « OTAN ») en faveur du personnel civil de l'OTAN bénéficiant du statut international en vertu, soit de la Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international (ci-après appelée « la Convention d'Ottawa »), soit du Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux créés en vertu du Traité de l'Atlantique Nord (ci-après appelé « le Protocole de Paris »). Le régime participe à la personnalité juridique de l'OTAN.

1.2 Le régime reçoit et gère les capitaux qui lui sont confiés en vertu du présent règlement. Il verse des prestations selon les dispositions du présent règlement.

1.3 Au sens du présent règlement :

(i) le mot « Organisation » désigne l'OTAN dans son ensemble, à savoir les organismes OTAN régis soit par la Convention d'Ottawa soit par le Protocole de Paris;

(ii) les mots « personnel », « membres du personnel » ou « agents » désignent les membres du personnel civil international tels que les définit le Préambule du Règlement du personnel civil, exception faite, dans la mesure où le prévoit le présent règlement, de ceux affectés à l'OTAN en vertu de l'article 19 de la Convention d'Ottawa ou de l'article 7.2 du Protocole de Paris.

Article 2 Administration et gestion du régime

2.1 Le Secrétaire général est responsable de l'administration et de la gestion du régime conformément aux dispositions du présent règlement. Il/Elle peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs dans les conditions et dans les limites qu'il/elle détermine.

2.2 Dans l'exercice de son mandat, le Secrétaire général est assisté d'un comité consultatif dit Comité de gestion, composé ainsi qu'il est indiqué à l'article 3 ci-dessous. Le Secrétaire général peut charger des sociétés privées d'assurer, pour le compte de l'OTAN, la gestion de l'administration du régime et la gestion du placement des fonds du régime. Le Comité de gestion fournit, en tant que de besoin, au Secrétaire général des avis sur l'administration du régime et la gestion des placements.

2.3 Les principes et modalités de placement et de gestion des avoirs du régime sont décidés par le Secrétaire général, sur avis du Comité de gestion, et sont approuvés par le Conseil.

2.4 L'Organisation est responsable de la tenue des comptes récapitulatifs du régime. Les obligations concernant la tenue des comptes et la communication d'informations à toute société privée à laquelle sont confiées la gestion de l'administration du régime ou du placement des avoirs du régime, sont spécifiées dans le contrat conclu entre cette société et l'OTAN.

2.5 Les comptes du régime sont tenus en euros. Le bilan et les comptes de profits et pertes du régime sont également établis en euros. Les avoirs des affilié(e) s au régime sont détenus en euros et/ou en dollars américains ou dans toute autre devise selon les décisions prises par le Comité de gestion conformément aux instructions d'application arrêtées pour le régime.

2.6 Sauf disposition contraire du présent règlement, la conversion d'une devise en une autre se fait sur la base du taux de change en vigueur à la date de la transaction.

2.7 Le Secrétaire général soumet au Conseil de l'OTAN, avant le 30 juin de l'année suivante, un rapport sur le fonctionnement et le résultat des opérations du régime au cours de l'exercice écoulé.

2.8 Le Comité de gestion rend compte annuellement de ses activités au Secrétaire général et au personnel ainsi que chaque fois qu'il le juge opportun.

Article 3 Comité de gestion

3.1 Le Comité de gestion comprend :

A. un(e) Président(e) nommé(e) par le Secrétaire général;

B. sept représentant(e)s des services administratifs, à savoir :

(a) en ce qui concerne les organismes régis par la Convention d'Ottawa :

(i) pour le Secrétariat international, l'État-major militaire international, l'Agence OTAN de normalisation et le Collège de défense de l'OTAN, le SGA pour la gestion exécutive et le Contrôleur/la Contrôleuse des finances du Secrétariat international ou leurs représentant(e)s;

(ii) pour les organisations d'acquisition, de logistique ou de service de l'OTAN (OALSO) et les autres organismes non mentionnés au point (i) ci dessus, deux représentant(e)s des services administratifs désigné(e) s par décision concertée des Directeurs généraux/Directrices générales des OALSO et d'autres organismes ou, à défaut d'une telle décision, pour un an, par le Secrétaire général de l'OTAN ;

(b) en ce qui concerne les organismes régis par le Protocole de Paris, un(e) représentant(e) du Service Effectifs et personnel J1 du SHAPE, et le Contrôleur/la Contrôleuse des finances du Commandement allié Opérations, ou leurs représentant(e)s, et un(e) représentant(e) des Services administratifs d'un organisme militaire OTAN du Commandement allié Transformation désigné(e) par le SACT.

Les représentant(e)s des services administratifs peuvent, en cas de nécessité, se faire remplacer par des suppléant(e)s désigné(e)s en même temps qu'eux/elles et dans les mêmes conditions.

C. six représentant(e)s du personnel :

La Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN (CCPCO) désigne six représentant(e)s parmi les affilié(e)s au régime. Un(e) représentant(e) au moins doit être membre du Secrétariat international. Tant que 25% des membres du personnel de l'OTAN ne sont pas affiliés au régime, le Président du Comité de gestion peut, si nécessaire, déroger à la règle de l'affiliation obligatoire au régime des représentant(e)s du personnel.

Les représentant(e)s du personnel peuvent, en cas de nécessité, se faire remplacer par des suppléant(e)s désigné(e)s en même temps qu'eux/elles et dans les mêmes conditions.

D. un(e) représentant(e) des agents retraités de l'OTAN:

La Confédération des associations de retraités de l'OTAN (CNRCSA) désigne un(e) représentant(e) qui est affilié(e) au régime. Tant que moins de cent membres de la CNRCSA sont affiliés au régime, le Président du Comité de gestion peut, si nécessaire, déroger à la règle de l'affiliation obligatoire au régime du/de la représentant(e) de la CNRCSA.

Le/La représentant(e) de la CNRCSA peut, en cas de nécessité, se faire remplacer par un(e) suppléant(e) désigné(e) en même temps que lui/qu'elle et dans les mêmes conditions.

3.2 Un règlement approuvé par le Secrétaire général fixe les modalités de fonctionnement du Comité de gestion.

Article 4 Affiliation au régime

4.1 Affilié(e)s actifs/actives

4.1.1 Les affilié(e)s actifs/actives cotisent au régime. L'Organisation cotise également au régime au titre des affilié(e)s actifs/actives.

4.1.2 Sont affilié(e)s actifs/actives tous les membres du personnel civil international recrutés par l'OTAN à compter du 1er juillet 2005, y compris les agents hors catégorie et ceux/celles précédemment employé(e)s par l'OTAN ou par une

autre Organisation coordonnée qui avaient reçu, à la cessation de leurs fonctions, une allocation de départ en vertu de l'article 11 du Règlement de pensions des Organisations coordonnées (voir RPC, annexe IV), sous réserve des exceptions prévues à l'article 4.1.3 ci-dessous.

4.1.3 Ne sont pas affilié(e)s au régime :

- les agents qui perçoivent une pension au titre du Régime de pensions des Organisations coordonnées (voir annexe IV du RPC);
- les agents qui ont droit à une pension différée au titre du Régime de pensions des Organisations coordonnées (voir annexe IV du RPC);
- les ressortissant(e)s d'un État membre affecté(e)s à l'OTAN en vertu de l'article 19 de la Convention d'Ottawa ou de l'article 7, paragraphe 2 du Protocole de Paris et dont les salaires et émoluments sont payés par cet État membre sur ses propres fonds ;
- les consultant(e)s et le personnel temporaire, tels qu'ils/elles sont défini(e)s dans le Règlement du personnel civil.

4.1.4 Les agents qui, au moment de leur recrutement par l'OTAN, perçoivent une pension ou ont droit à une pension différée au titre du Régime de pensions des Organisations coordonnées sont affilié(e)s à ce Régime de pensions des Organisations coordonnées à la date de leur recrutement par l'OTAN sous réserve des conditions prévues par le Règlement de ce même Régime (voir annexe IV du RPC).

4.1.5 Un État membre qui a conclu un accord lui permettant d'affecter ses ressortissant(e)s à l'OTAN en vertu de l'article 19 de la Convention d'Ottawa ou de l'article 7, paragraphe 2 du Protocole de Paris, et qui paie leurs salaires et émoluments sur ses propres fonds selon un barème déterminé par lui, est responsable, pour ces ressortissant(e)s et pour la durée de leur affectation, de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits liés à l'existence du régime de pensions créé en vertu du présent règlement.

4.2 Affilié(e)s passifs/passives

4.2.1 Sont affilié(e)s passifs/passives les anciens agents qui ont été des affilié(e)s actifs/actives du régime et qui quittent l'Organisation après avoir accompli au moins 5 années de service en tant qu'affilié(e)s actifs/actives et ne transfèrent pas leurs avoirs en compte au sein du régime vers un autre régime de pensions, comme le permet le présent règlement, ou ne perçoivent pas de pension au titre du régime.

4.2.2 Les affilié(e)s passifs/passives ne cotisent pas au régime. L'Organisation ne cotise pas au régime au titre des affilié(e)s passifs/passives.

4.2.3 Les avoirs des affilié(e)s passifs/passives restent placés conformément au présent règlement.

Article 5 Cotisations

5.1 Les cotisations au régime font partie des émoluments des affilié(e)s au régime. Elles sont donc couvertes par les dispositions de l'article 19 de la Convention d'Ottawa ou celles de l'article 7 du Protocole de Paris, selon le cas.

5.2 Une cotisation égale à 8% du traitement de base mensuel est déduite chaque mois du traitement de base de chaque affilié(e) actif/active et versée au régime. L'Organisation verse chaque mois au régime, pour chaque affilié(e) actif/active, une cotisation égale à 12% du même traitement de base mensuel.

5.3 Un(e) affilié(e) actif/active peut en outre choisir de verser jusqu'à 5% de son traitement de base à titre de cotisation volontaire supplémentaire. Il/Elle peut modifier le montant de sa cotisation volontaire supplémentaire une fois par année civile. L'Organisation ne verse pas de cotisation en contrepartie de cette cotisation volontaire supplémentaire.

5.4 En cas de congé de maladie, à partir du moment où les émoluments de l'agent sont payés au titre de la police d'assurance groupe, la cotisation de 12% est versée au régime par l'assureur au nom de l'Organisation; l'agent doit, de son côté, verser sa cotisation personnelle de 8% de son traitement de base. L'agent peut également verser une cotisation volontaire supplémentaire comme le prévoit l'article 5.3.

Article 6 Reprise de droits à pension

6.1 Un(e) affilié(e) au régime qui entre au service de l'Organisation après avoir cessé ses fonctions auprès d'une administration, d'une organisation nationale ou internationale ou d'une entreprise, a la faculté de faire verser au régime, selon les modalités fixées par les instructions d'application du régime, toute somme correspondant à la liquidation de ses droits au titre du régime de retraite auquel il/elle était antérieurement affilié(e), dans la mesure où ce régime permet pareil transfert.

Instructions

6.1/1 ***Reprise de droits antérieurs***

i) Reprise de droits à pension acquis au titre du régime de pensions précédent (autre que le régime de pensions coordonné)

a) Le compte d'un(e) affilié(e) peut être crédité, en application de l'article 6.1, dans les conditions prévues par la présente instruction, d'un montant correspondant aux droits à pension acquis dans le cadre de sa dernière affiliation à un régime de retraite avant son entrée au service de l'Organisation.

b) Ce montant peut tenir compte de périodes accomplies au service de plusieurs administrations, organisations ou entreprises, à condition que l'ensemble de ces droits ait été pris en considération par le régime de retraite de la dernière administration, organisation ou entreprise, avant l'entrée au service de l'Organisation.

Le montant indiqué à l'alinéa i)a) ci-dessus est pris en compte tel qu'il est calculé par le précédent régime de retraite, en capital et le cas échéant en intérêts, à la date à laquelle il est versé à l'Organisation[1]*.*

[1] Il s'agit toujours de droits à pension « non ouverts » ou de l'équivalent actuariel de tels droits

c) Un montant n'est pris en compte au titre de la présente instruction que s'il est certifié par le régime précédent comme étant un équivalent actuariel de droits à pension d'ancienneté ou un forfait représentatif des avoirs détenus dans le cadre d'un plan de prévoyance ou d'un plan de pensions à cotisations définies (à l'exclusion de toute indemnité de licenciement ou prime de départ) et il doit correspondre à la totalité des montants mis à la disposition de l'agent par le régime de retraite précité. Par « totalité des montants mis à la disposition », il y a lieu d'entendre les montants correspondant à l'ensemble des droits à pension ou des avoirs pouvant faire l'objet d'une reprise par l'Organisation. Les agents ne sont en effet pas autorisés à ne faire reprendre qu'une partie de leurs droits à pension, à moins que cette partie ne corresponde au maximum transférable.

ii) Régime de pensions précédent (autre que le régime de pensions coordonné)

a) Le régime précédent doit être un authentique régime de retraite auquel sont affiliés les employés de l'administration, organisation ou entreprise précédente de l'agent. Il peut s'agir d'un régime administré de manière directe par l'administration, l'organisation ou l'entreprise en question, ou de manière indirecte pour son compte, mais il est impératif que ce régime soit généralement proposé par l'administration, l'organisation ou l'entreprise à ses employés. L'affilié(e) sera tenu(e) de fournir des détails concernant le régime précédent.

b) Les affilié(e)s ayant précédemment travaillé sous le statut d'indépendant peuvent demander que soient transférés au régime les droits à pension acquis dans le cadre d'un authentique régime de pensions. L'affilié(e) sera tenu(e) de fournir des détails concernant le régime précédent.

iii) Droits à pension acquis au titre du régime de pensions coordonné

a) Le compte d'un(e) affilié(e) peut être crédité, en application de l'article 6.1, dans les conditions prévues par les instructions 6.1/1 iii) c), iv), v) et vi) ci-dessous, d'une somme correspondant au montant de l'allocation de départ versée à l'affilié(e) par l'OTAN ou par une autre Organisation coordonnée.

b) L'affilié(e) peut choisir de majorer le montant de l'allocation de départ d'intérêts composés calculés, au taux de 4%, pour la période allant de la date de versement par l'organisation concernée à la date de versement au DCPS.

c) Si l'affilié(e) a déjà perçu son allocation de départ, il/elle peut demander à ce que celle-ci, ainsi que l'éventuelle majoration

calculée conformément à l'alinéa iii)b) ci-dessus, soit versée sur son compte en plusieurs tranches sur une période ne dépassant pas 12 mois.

iv) Délais de demande et de révocation

Sauf dispositions particulières contenues dans un accord de transfert réciproque conclu par l'Organisation, la demande de prise en compte par l'Organisation des montants visés à l'alinéa i)a) ci-dessus doit être introduite par écrit :

a) soit dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la confirmation de l'engagement qui fait suite à la période probatoire ;

b) soit dans un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle la possibilité de transfert a été ouverte par le précédent régime.

La demande de prise en compte est révocable par l'agent tant que les versements prévus à l'alinéa i)c) ci-dessus, à effectuer conformément à l'alinéa v) ci-dessous, n'ont pas eu lieu.

v) Délais de versement

Le versement des montants visés à l'alinéa i)c) ci-dessus doit s'effectuer :

- dans les 3 mois suivant l'expiration du délai prévu à l'alinéa iv) ci-dessus, si l'intéressé(e) a effectivement perçu ces montants de la part de son employeur précédent ;

- dès versement par l'employeur précédent dans les autres cas.

vi) Devise de paiement

Le versement à l'Organisation est effectué dans la devise - ou sa contre-valeur au taux de change en vigueur à la date du versement effectif à l'Organisation - dans laquelle les montants visés à l'alinéa i)c) ci-dessus ont été ou seront effectivement versés par le régime de retraite précédent.

Article 7 Avoirs du régime

7.1 Les cotisations versées en application de l'article 5 constituent les avoirs du régime et sont placées. La valeur des avoirs varie en fonction des plus-values ou moins values des placements.

7.2 Tous les avoirs du régime sont acquis et détenus au nom de l'Organisation. Ils bénéficient des dispositions du titre II de la Convention d'Ottawa.

7.3 Ces avoirs ne peuvent être confondus avec les avoirs de l'Organisation et font l'objet d'une gestion et d'une comptabilité distinctes. Ils ne peuvent être affectés qu'au règlement des prestations prévues aux articles 12 et 13 ci-dessous, ainsi qu'aux honoraires du ou des gestionnaires financiers.

Article 8 Avoirs des affilié(e)s

8.1 Les avoirs des affilié(e)s sont stipulés en unités d'un ou de plusieurs fonds. La valeur d'une unité est ajustée en fonction des plus-values ou moins values constatées sur les avoirs du régime.

Article 9 Comptes des agents

9.1 Un compte individuel est ouvert au nom de chaque affilié(e).

9.2 Ce compte est crédité du montant des cotisations prévues à l'article 5 ci-dessus qui serviront à acheter des unités dans un ou plusieurs fonds.

9.3 La valeur des avoirs de chaque affilié(e) est égale au nombre d'unités achetées dans les fonds en question multiplié par la valeur des unités correspondantes. La valeur des avoirs est stipulée dans les devises dans lesquelles ils sont détenus.

9.4 Un extrait de compte arrêté au 31 décembre est adressé annuellement à chaque affilié(e). Tout agent peut, à sa demande, obtenir communication du bilan et du compte de profits et pertes du régime.

Article 10 Placements

10.1 Le Secrétaire général désigne un ou plusieurs gestionnaires financiers privés chargés de gérer les placements des avoirs du régime. Le(s) gestionnaire(s) offre(nt) une gamme de fonds dans lesquels les avoirs du régime sont investis.

10.2 Le Comité de gestion contrôle la politique d'investissement du régime. Il fait preuve à cet effet de la diligence et de la prudence voulues eu égard à la destination des avoirs.

10.3 L'Organisation n'est pas tenue responsable des pertes que les placements pourraient subir du fait de fluctuations sur le marché des capitaux.

10.4 Le Comité de gestion peut décider de mettre en place un Comité d'investissement chargé de lui donner des avis sur le choix des fonds. Ce Comité d'investissement comprend trois représentant(e)s des bureaux des Conseillers financiers/Conseillères financières des divers organismes de l'Organisation, des représentant(e)s du ou des gestionnaires financiers et trois représentant(e)s ayant des compétences financières désigné(e)s par La Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN parmi les affilié(e)s au régime.

10.5 Chaque affilié(e) peut, sous réserve des dispositions de l'article 10.6 ci-dessous, spécifier le ou les fonds dans lesquels ses avoirs doivent être placés, et dans quelles proportions. Il/Elle peut, deux fois par année civile, changer les fonds dans lesquels ses avoirs sont placés.

10.6 Le régime place les avoirs d'un(e) affilié(e) dans les fonds mentionnés à l'article 10.1 ci-dessus en se conformant à une stratégie d'investissement prédéterminée approuvée par le Comité de gestion si l'affilié(e) en exprime le souhait ou s'il/si elle n'indique pas au régime son choix personnel ou ne

confirme pas ultérieurement ce choix. Quoi qu'il en soit, le régime place les cotisations des six premiers mois civils suivant le recrutement des affilié(e)s en se conformant à cette stratégie.

Instruction

10.5/1 ***Responsable administratif de l'exécution des changements de fonds***

L'exécution d'un changement de fonds pour le placement des avoirs d'un(e) affilié(e) relève de l'administration du régime. Les procédures de changement de fonds font partie des responsabilités incombant à l'administrateur du régime.

Article 11 Affilié(e)s quittant l'Organisation

11.1 Les affilié(e)s quittant l'Organisation après avoir cotisé au régime pendant moins de 6 ans reçoivent à leur départ un capital représentant la valeur des montants inscrits à leur compte. Ils peuvent demander que les montants inscrits à leur compte soient transférés à un régime de pensions agréé d'un employeur ultérieur ou à un régime national de sécurité sociale ou encore à un plan de pension privé agréé. Si ce régime ou plan accepte le transfert et sous réserve des autres conditions qui pourraient être prescrites par le Comité de gestion, l'OTAN transférera le total des avoirs inscrits au compte de l'intéressé(e) vers le nouveau régime ou plan. Le compte est alors clôturé.

11.2 Un(e) affilié(e) quittant l'Organisation après avoir cotisé au régime pendant 6[1] ans ou plus :

1. peut demander que les montants inscrits à son compte soient transférés à un régime de pensions agréé d'un employeur ultérieur ou à un régime national de sécurité sociale ou encore à un plan de pension privé agréé. Si ce régime ou plan accepte le transfert et sous réserve des autres conditions qui pourraient être prescrites par le Comité de gestion, l'OTAN transférera le total des avoirs inscrits au compte de l'intéressé(e) vers le nouveau régime ou plan. Le compte est alors clôturé ; ou

2. peut demander à recevoir les prestations de retraite prévues à l'article 12 ci-dessous; ou

3. peut conserver son compte auprès du régime à titre d'affilié(e) passif/passive. Dans ce cas, le compte ne reçoit plus de cotisations mais la valeur du compte va varier en fonction de la valeur des placements ou des intérêts éventuels. L'affilié(e) passif/passive peut changer les fonds dans lesquels ses avoirs sont placés selon les mêmes modalités et à la même fréquence que l'affilié(e) actif/active. L'affilié(e) passif/passive peut choisir à tout moment de faire clôturer son compte et de recevoir les prestations de retraite prévues à l'article 12 ci-dessous.

11.3 Le compte d'un agent ou d'un agent retraité est clôturé le premier jour du mois suivant le jour où il/elle demande à recevoir les prestations prévues à l'article 12 ci-dessous, lesquelles sont versées à la personne intéressée.

[1] Un agent qui s'est affilié au régime avant le 4 juin 2010 et qui quitte l'Organisation après avoir contribué au régime pendant cinq ans ou plus conserve le droit d'opter pour l'application de l'article 11.2.

11.4 En cas de révocation par l'Organisation à la suite d'une mesure disciplinaire

(voir RPC, chapitre XIII) ou en cas de rupture injustifiée par l'agent du contrat qui le lie à l'Organisation, le chef d'organisme OTAN peut ordonner la confiscation totale ou partielle de ses avoirs au sein du régime. Cependant cette confiscation ne peut être appliquée au montant qui peut être raisonnablement considéré comme représentatif en capital des cotisations personnelles de l'agent. Les montants non réglés en faveur de l'affilié(e) sont acquis au budget de l'Organisation.

Instruction

11.2.1/1 Transfert de droits à pension vers un régime extérieur

i) Demande de transfert

Un(e) affilié(e) actif/active peut demander que le montant de ses avoirs au sein du régime soit transféré vers au autre régime de pensions dans le cadre des formalités de départ. Un(e) affilié(e) passif/ passive peut demander un tel transfert à tout moment après avoir quitté l'OTAN, mais doit le faire avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans.

ii) Conditions de transfert

Les montants prévus à l'article 11.2.1 ne peuvent ête transférés que vers un régime de pensions authentique reconnu comme tel par l'OTAN. L'affilié(e) sera tenu(e) de fournir des détails concernant ce régime.

Article 12 Prestations de retraite

12.1 L'affilié(e) qui demande à recevoir des prestations de retraite conformément à l'article 11.2.2 ou dont le compte est clôturé conformément à l'article 11.3 a droit au versement d'une pension de retraite. Il/Elle peut choisir de recevoir sous forme de capital un montant représentant tout ou partie des avoirs inscrits à son compte. Le montant de la pension à verser sera alors calculé sur la base de la valeur résiduelle de ses avoirs, après déduction du montant reçu par l'intéressé(e) sous forme de capital. Les cotisations au régime et les montants prélevés du régime font partie des émoluments de l'affilié(e).

12.2 Le secrétaire général peut, sur l'avis du Comité de gestion, sélectionner un ou plusieurs prestataires de pensions chargés d'établir et d'offrir différents types de rentes et de verser les pensions de retraite du type choisi par l'affilié(e)s au régime. Le montant de la pension de retraite est déterminé par un prestataire de pensions sélectionné, selon les barèmes commerciaux établis par lui. Le régime permet que la pension de retraite soit ajustée chaque année en fonction du coût de la vie, selon les conditions que le prestataire peut offrir au regard de ces barèmes.

12.3 Si l'affilié(e) au régime est marié(e) et/ou a des enfants à charge, la pension de retraite comporte diverses options en matière de prestations de survie.

Article 13 Décès en service

13.1 En application de l'article 47 du Règlement du personnel civil, le Secrétaire général et les Commandants stratégiques contractent une assurance afin de garantir des prestations de survie aux conjoints survivants et aux enfants à charge des agents en fonction affiliés au régime qui décèdent en service. Les

avoirs des affilié(e)s décédé(e)s peuvent servir en tout ou en partie à financer cette assurance.

Article 14 Invalidité en service

14.1 En application de l'article 47 du Règlement du personnel civil, le Secrétaire général et les Commandants stratégiques contractent une assurance afin de couvrir les agents en fonction affiliés au régime en cas de perte de capacité de travail à la suite d'une invalidité permanente.

Article 15 Ajustement des pensions assujetties à la législation fiscale nationale

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

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

15.3 À cet effet, il est établi, pour chaque État membre, conformément aux instructions d'application visées au paragraphe 20 ci-dessous, des tableaux de correspondance précisant, pour chaque montant de pension, le montant de l'ajustement qui s'y ajoute. Ces tableaux déterminent les droits des bénéficiaires.

15.4 Pour le calcul du montant théorique visé au paragraphe 15.2, il n'est tenu compte que des dispositions fiscales légales ou réglementaires qui influencent la détermination de l'assiette ou du montant des impôts pour la généralité des contribuables pensionné(e)s du pays en question. Les titulaires d'une pension qui n'ont ni conjoint, ni personne à leur charge sont censé(e)s se trouver dans la situation d'un(e) pensionné(e) ne bénéficiant d'aucune réduction d'impôt pour charges de famille, tou(te)s les autres bénéficiaires étant assimilé(e)s à des pensionné(e)s obtenant une réduction d'impôt en tant que personnes mariées sans enfant. Il n'est tenu compte :

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

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

- des changements d'état civil ou de la fixation dans un autre domicile à fiscalité différente,

- du commencement ou de la cessation du paiement de la pension.

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

15.6 Le/La bénéficiaire de l'ajustement visé au présent article est tenu(e) de notifier à l'Organisation son adresse complète ainsi que tout changement de cette adresse intervenant ultérieurement. Ce(tte) bénéficiaire justifie de la déclaration fiscale ou de l'imposition de sa pension et de l'ajustement y afférent; s'il/si elle ne se conforme pas à cette obligation, il/elle est déchu(e) du droit à cet ajustement et est astreint(e) au remboursement des sommes ainsi indûment perçues.

15.7 Les autres modalités de calcul de l'ajustement et notamment celles qui sont nécessitées par les particularités de certaines législations fiscales nationales, ainsi que les modalités du paiement de l'ajustement sont réglées dans le cadre des dispositions d'application établies en fonction des législations fiscales des États membres. Par dérogation à l'article 20, les modalités d'application prévues par le présent paragraphe seront soumises à l'approbation du Conseil.

Article 16 Bilan - Compte de profits et pertes - Imputation et répartition

16.1 Les comptes du régime sont tenus en bonne et due forme conformément au Règlement financier de l'OTAN. À l'exception de l'année 2005, l'exercice commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

16.2 Les comptes du régime sont arrêtés au 31 décembre de chaque année. Il est procédé à l'inventaire et à l'évaluation des valeurs et créances tant actives que passives du régime sur la base des taux de change en vigueur à cette date.

16.3 Le bilan et le compte de profits et pertes sont établis au 31 décembre de chaque année.

Article 17 Dissolution du régime

17.1 Le Conseil de l'Organisation décide de la dissolution éventuelle du régime et des modalités de liquidation de ses engagements.

Article 18 Vérification des comptes

18.1 Les comptes du régime font l'objet d'un audit annuel à la diligence du Collège international des Commissaires aux comptes de l'OTAN, qui fait annuellement rapport au Conseil de l'OTAN, ainsi qu'au personnel, des résultats de son audit. L'OTAN peut demander que les comptes de toute entreprise privée qui fournit des prestations au régime, par exemple pour sa gestion, pour les placements ou pour le versement des pensions, soient soumis à un audit dans la mesure où ces comptes concernent les services fournis au régime par l'entreprise en question.

Article 19 Mesures transitoires

19.1 Les agents en fonction qui sont affilié(e)s à la Caisse de prévoyance de l'OTAN (RPC, annexe VII) et qui n'ont pas opté pour l'affiliation au Régime de pensions des Organisations coordonnées en vertu de l'article 45 de son règlement (RPC, annexe IV) peuvent s'affilier au régime créé aux termes du présent règlement sous réserve des conditions à déterminer par le Comité de surveillance de la Caisse de prévoyance, d'une part, et par le Comité de gestion du régime, d'autre part.

19.2 Les agents qui décident de s'affilier au régime en vertu de l'article 19.1 ci-dessus transfèrent au régime, au moment de leur affiliation, la totalité des avoirs inscrits à leur compte au sein de la Caisse de prévoyance.

19.3 Le présent règlement s'applique aux agents en fonction qui s'affilient au régime en vertu de l'article 19.1 ci-dessus si ce n'est qu'ils ne sont pas couverts par les assurances spécifiques prévues aux articles 13 et 14 pour les affiliés(e)s au régime. Ces agents cotisent au régime.

19.4 Dans le cas des agents en fonction qui s'affilient au régime en vertu de l'article 19.1 ci dessus, la durée de « 6 ans » mentionnée aux articles 11.1 et 11.2 est remplacée par une durée de « 3 ans ».

Article 20 Modalités d'application

20.1 Des instructions fixant les modalités d'application du présent règlement seront établies par le Comité de gestion et soumises à l'approbation du Secrétaire général. Les instructions d'application approuvées auront force obligatoire pour les intéressé(e)s.

Annexe VII.A

Règlement de la Caisse de prévoyance du personnel de l'OTAN [1]

Article 1 Objet de la Caisse

1. Il est créé, à compter du 1er juillet 1956, une Caisse de prévoyance (ci-après dénommée "La Caisse") en faveur du personnel civil de l'Organisation bénéficiant du statut international en vertu, soit de la Convention d'Ottawa [2], soit du Protocole de Paris [3]. La Caisse participe à la personnalité juridique de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord.

2. La Caisse reçoit et gère les capitaux qui lui sont confiés en vertu du présent règlement.

3. Au sens du présent règlement :

   (i) le mot «Organisation» signifie les organismes régis par la Convention d'Ottawa ou par le Protocole de Paris, à savoir – actuellement – le Secrétariat international, l'État-major militaire international et les quartiers généraux, ainsi que les organisations d'acquisition, de logistique ou de service de l'OTAN (OALSO) et les agences et organisations militaires ;

---

[1] Consolidation du règlement initial : C-M(58)76 approuvé par le Conseil le 23 juillet 1958 (C-R(58)55) compte tenu des amendements qui y ont été apportés :
- C-M(59)68 approuvé par le Conseil le 16 juillet 1959 (C-R(59)27);
- C-M(60)97 approuvé par le Conseil le 30 novembre 1960 (C-R(60)45);
- C-M(64)66 approuvé par le Conseil le 2 septembre 1964 (C-R(64)40);
- C-M(71)45 amendé par le PO(71)727 et approuvé le 11 janvier 1972 (EXS/72/4);
- C-M(78)91 approuvé par le Conseil le 27 décembre 1978;
- PO(96)72 approuvé par le Conseil le 30 mai 1996;
- PO(98)23 approuvé par le Conseil le 13 février 1998;
- PO(2007)0059 approuvé par le Conseil le 29 juin 2007.

[2] Convention sur le statut de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des représentants nationaux et du personnel international signée à Ottawa le 20 septembre 1951.

[3] Protocole sur le statut des quartiers généraux militaires internationaux créés en vertu du Traité de l'Atlantique Nord signé à Paris le 28 août 1952.

(ii) le mot "personnel" signifie le personnel civil bénéficiant du statut international et relevant des organismes définis ci-dessus.

Article 2 Administration et gestion de la Caisse

1. Le Secrétaire général est responsable de l'administration et de la gestion de la Caisse conformément aux dispositions du présent règlement. Il/Elle dispose des pouvoirs les plus étendus dans l'exercice de son mandat. Il/Elle peut notamment déléguer tout ou partie de ses pouvoirs dans les conditions et dans les limites qu'il/elle détermine. En cas d'absence du Secrétaire général ou de vacance de poste, ce mandat est exercé par le Secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive (SGA-GE). Le Secrétaire général peut également charger des sociétés privées d'assurer la gestion du placement des fonds de la Caisse ainsi que l'administration de la Caisse.
2. Dans l'exercice de son mandat, le Secrétaire général est assisté d'un comité consultatif dit Comité de surveillance, composé ainsi qu'il est indiqué à l'article 3 ci-après.
3. Les modalités de placement et de gestion des avoirs de la Caisse sont décidées par le Secrétaire général sur avis du Comité de surveillance.
4. L'Organisation assume la charge de la comptabilité ainsi que celle des opérations de trésorerie de la Caisse.
5. Les comptes de la Caisse sont tenus en euros à partir du 1er janvier 2003. Les états financiers annuels de la Caisse sont également établis en euros.
6. Aux fins de conversion, les monnaies nationales sont évaluées d'après le taux de conversion OTAN appliqué pour ces budgets.
7. Sauf disposition contraire du présent règlement, les conversions de monnaies nationales en euro ou de l'euro en monnaies nationales s'effectuent sur la base du taux de conversion OTAN en vigueur à la date à laquelle l'opération est réalisée.
8. Le Secrétaire général soumet chaque année au Conseil de l'OTAN un rapport sur le fonctionnement et le résultat des opérations de la Caisse au cours de l'exercice écoulé.
9. Le Comité de surveillance rend compte annuellement de ses activités au Secrétaire général et au personnel ainsi que chaque fois qu'il le juge opportun.

Article 3 Comité de surveillance

1. Le Comité de surveillance comprend :

A. un(e) Président(e) nommé(e) par le Secrétaire général[1] ;

B. six représentant(e)s des Services administratifs à savoir :

(a) en ce qui concerne les organismes régis par la Convention d'Ottawa :

1) Secrétaire général adjoint pour la gestion exécutive.

(i) pour le Secrétariat international, l'État-major militaire international et le Collège de la défense, le Secrétaire général adjoint délégué pour les ressources humaines et le Contrôleur/la Contrôleuse des finances du Secrétariat international ou leurs représentant(e)s ;

(ii) pour les OALSO et les autres organismes non mentionnés au point (i) ci dessus, un(e) représentant(e) des Services administratifs désigné(e) par décision concertée des Directeurs généraux/Directrices générales des OALSO et d'autres organismes ou, à défaut d'une telle décision, pour un an, par le Secrétaire général de l'OTAN ;

(b) en ce qui concerne les organismes régis par le Protocole de Paris, le/la chef de la Section Gestion du personnel civil, Politique et plans de l'ACO J1, SHAPE, et le Contrôleur/la Contrôleuse des finances du Commandement allié Opérations, ou leurs représentant(e)s, et un(e) représentant(e) des Services administratifs d'un organisme militaire OTAN de l'ACT désigné(e) par le SACT.

C. six représentant(e)s du personnel affilié(e)s à la Caisse de prévoyance :

La Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN détermine les organismes chargés de désigner ces représentant(e)s en tenant compte notamment de la représentation administrative des organismes OTAN. Un(e) représentant(e) au moins doit être membre du Secrétariat international.

Les représentant(e)s du personnel peuvent, en cas de nécessité, se faire remplacer par des suppléant(e)s désigné(e)s en même temps qu'eux/elles et dans les mêmes conditions.

2. Un règlement, approuvé par le Secrétaire général, fixe les modalités de fonctionnement du Comité de surveillance.

Article 4 Affiliation à la Caisse

1. Sont affiliés à la Caisse, sous réserve des exceptions prévues au paragraphe 2 du présent article, les membres du personnel, y compris les agents "hors catégorie", qui, recrutés avant le 1er juillet 1974, ont choisi de rester affiliés à la Caisse de prévoyance en vertu de l'article 48 du Règlement de pensions.

2. Les membres du personnel remplissant les conditions prévues au paragraphe 1 ci-dessus et qui ont choisi, en vertu de l'article 45 du Règlement de pensions, de rester affiliés à la Caisse de prévoyance pour leurs services accomplis avant le 1er juillet 1974, peuvent laisser leurs avoirs à la Caisse mais sont exclus du bénéfice des dispositions de l'article 5 ci-dessous.

3. Ne sont pas affiliés à la Caisse les consultant(e)s et le personnel temporaire tels qu'ils sont définis dans le Règlement du personnel.

4. En ce qui concerne le personnel visé à l'article 19 de la Convention d'Ottawa, ou à l'article 7, paragraphe 2 du Protocole de Paris, les États membres qui ont conclu avec l'OTAN des arrangements particuliers pour l'application des dispositions desdits articles sont subrogés à leurs ressortissant(e)s pour l'exécution des obligations et l'exercice des droits liés à l'existence de la Caisse. S'il en est besoin, des conventions particulières seront passées à cet effet entre le Secrétaire général ou l'autorité militaire compétente et lesdits pays membres.

Article 5 Cotisations

1. Une cotisation égale à 7 % du traitement de base mensuel y compris les indemnités assimilées à ce traitement, est déduite chaque mois des émoluments servis aux agents et versée à la Caisse. L'Organisation verse chaque mois à la Caisse une contribution égale à 14 % du même traitement de base mensuel, majoré des mêmes indemnités.

2. En cas de congé de maladie, à partir du moment où le traitement de l'agent est payé au titre de l'assurance complémentaire, la contribution de 14 % est supportée par l'assureur; l'agent doit, de son côté, continuer à cotiser à raison de 7 % du traitement de base susmentionné.

3. Pendant les périodes de congé sans salaire, la contribution de l'Organisation et la cotisation de l'agent sont suspendues.

Article 6 Avoirs de la Caisse

1. Tous les avoirs de la Caisse sont acquis et détenus au nom de l'Organisation. Ils bénéficient des dispositions du titre II de la Convention d'Ottawa.

2. Ces avoirs ne peuvent être confondus avec les avoirs de l'Organisation et font l'objet d'une gestion et d'une comptabilité distinctes. Ils ne peuvent être affectés qu'au règlement des prestations prévues à l'article 9 ci-dessous, ainsi qu'aux frais de gestion de la Caisse.

Article 7 Engagements de la Caisse

1. Les engagements de la Caisse vis-à-vis des agents affiliés à celle-ci sont stipulés exclusivement en euros quelles que soient les modalités présidant à l'enregistrement comptable de ses obligations.

2. Ces engagements sont exprimés en nombre d'unités de la Caisse et ajustés en fonction des plus-values ou moins-values constatées sur les avoirs de la Caisse, selon les modalités prévues au présent règlement.

Article 8 Comptes des agents

1. Un compte individuel est ouvert au nom de chaque agent affilié à la Caisse.

2. Ce compte est tenu en unités de la Caisse. La valeur des avoirs de chaque affilié(e) est égale au nombre d'unités détenues au sein de la Caisse multiplié par la valeur de l'unité exprimée en euros.

3. Ce compte est crédité :

   (a) du montant des cotisations et des contributions prévues à l'article 5 ci-dessus;

   (b) des sommes correspondant aux droits consolidés du personnel au titre de l'indemnité de séparation;

(c) des cotisations d'assurance-vieillesse versées antérieurement au 1er juillet 1956 à la Sécurité sociale du pays hôte, dans le cas où elles seront remboursées par celle-ci;

(d) des remises effectuées par les agents au titre de remboursement des prélèvements autorisés sur les avoirs aux fins d'amélioration de leur logement;

(e) du remboursement à titre facultatif des cotisations qui ont été réglées par les agents conformément aux stipulations du paragraphe 4 (b) ci-après.

4. Ce compte est débité :

(a) des prélèvements autorisés en exécution des règlements en vigueur et notamment aux fins d'amélioration du logement des agents;

(b) des cotisations effectuées par les agents :

(1) au titre de l'assurance-vieillesse d'un régime national de sécurité sociale;

(2) au titre de leur affiliation à un régime de pensions applicable à leur administration d'origine, dans le cas de fonctionnaires ou de militaires détaché(e)s auprès de l'Organisation.

5. Un extrait de compte arrêté au 31 décembre est adressé annuellement à chaque agent affilié à la Caisse.

Article 9 Clôture et règlement des comptes des agents

1. Dans le cas de cessation définitive des fonctions d'un agent, et hors le cas de décès ou de révocation par mesure disciplinaire, le compte de l'intéressé(e) est clôturé à la date de son départ. Le règlement de son compte s'effectue à son profit sur la base du taux de conversion OTAN en vigueur à la date de clôture.

L'intéressé(e) peut demander, par missive ayant date certaine, que soit réglé à son profit, au plus tôt 3 mois avant la date de cessation des fonctions, le tiers de ses avoirs en compte à la date de sa requête. La date de la requête ne peut être antérieure de plus de 4 mois à la date de cessation de fonctions.

Dans ce cas et à concurrence de cette requête, le règlement s'effectue sur base du taux de conversion OTAN en vigueur à la date à laquelle l'opération est réalisée, le solde étant réglé sur la base du taux de conversion OTAN en vigueur à la date de clôture du compte.

Les cotisations et contributions prévues à l'article 5 et dues pour le dernier mois de service de l'intéressé(e) sont réglées directement à celui/celle-ci.

N'est pas considéré comme cessation définitive des fonctions au sens du présent alinéa, le transfert d'un agent d'un organisme OTAN à un autre. En ce cas, le compte individuel de l'intéressé(e) fait simplement l'objet d'un transfert administratif effectué à la diligence des administrations intéressées.

2. Dans le cas de décès d'un agent, son compte est clôturé à la date de son décès et est réglé au profit de ses ayants droit sur la base du taux de conversion OTAN en vigueur à cette date.

3. Dans le cas de révocation par mesure disciplinaire, le compte est clôturé à la date de révocation et le règlement en faveur de l'intéressé(e) est limité aux sommes représentatives de ses cotisations personnelles exprimées en unités de la Caisse. Le règlement des soldes est laissé à la discrétion du chef de l'organisme, sous réserve du recours éventuel de l'intéressé(e) auprès de la Commission de recours. Les soldes éventuellement non réglés en faveur de l'intéressé(e) sont acquis au budget de l'organisme. Les règlements s'effectuent sur base du taux de conversion OTAN en vigueur à la date de révocation.4. En cas de rupture injustifiée du contrat par l'agent, le compte est clôturé à la date de rupture du contrat, suivant les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe 3 ci-dessus.

5. Lorsqu'un agent quitte l'Organisation au cours de la période probatoire initiale visée dans le Règlement du personnel ou qu'à l'expiration de cette période son contrat n'est pas confirmé, le règlement du compte en sa faveur est limité aux sommes représentatives en capital de ses cotisations personnelles pendant la durée de son affiliation. Les soldes non réglés en faveur de l'intéressé(e) sont acquis au budget de l'Organisation.

6. Le règlement du compte d'un agent s'effectue dans la monnaie du pays où est établi l'organisme dont dépend l'intéressé(e) ou, à la demande de celui/celle-ci, dans la monnaie du pays dont il/elle a la nationalité ou encore dans une autre monnaie pour des motifs dûment justifiés et sous réserve de l'autorisation du chef d'organisme dont relève l'intéressé(e). Les transferts en devises de pays membres de l'Organisation s'effectuent au taux de conversion OTAN en vigueur à la date de clôture du compte ; les cours du marché à la date effective de transfert sont applicables aux autres devises. Les demandes de transfert liées au règlement total ou partiel du compte sont soumises au moins 15 jours ouvrables avant la fin du mois au cours duquel un agent cesse ses fonctions au sein de l'Organisation.

   Les transferts en devises de pays membres de l'Organisation s'effectuent aux cours du marché en vigueur à la date de clôture du compte; les cours du marché à la date effective de transfert sont applicables aux autres devises. Ces transferts sont ordonnés dans le délai de 15 jours du règlement total ou partiel auquel ils se rapportent. Les demandes de transfert ne peuvent être introduites postérieurement à la date de clôture à laquelle elles se rapportent.

7. Les règlements en liquidation des comptes individuels des agents sont assimilés à des émoluments et bénéficient selon le cas des dispositions de l'article 19 de la Convention d'Ottawa ou de celles de l'article 7 du Protocole de Paris.

Article 10 Bilan

1. L'exercice commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

2. Le bilan est établi au 31 décembre. Le dernier bilan de la Caisse est mis à la disposition de l'ensemble des affilié(s).

Article 11 Dissolution de la Caisse

Le Conseil de l'Organisation décide de la dissolution éventuelle de la Caisse et des modalités de liquidation de ses engagements.

Article 12 Vérification des comptes

Les comptes de la Caisse font l'objet d'une inspection annuelle à la diligence du Collège international des commissaires aux comptes de l'OTAN. Ceux/celles-ci font rapport annuel au Conseil de l'OTAN, ainsi qu'au personnel, des résultats de leurs inspections.

Article 13 Dispositions particulières

Les agents de l'Organisation définis à l'article 4 ci-dessus sont autorisés, en vue de faciliter ou d'améliorer leur logement, à effectuer des prélèvements à charge de leurs avoirs auprès de la Caisse. Les modalités, conditions et limites de ces prélèvements aussi bien que celles de la reconstitution ultérieure de tels prélèvements sont arrêtées par le Secrétaire général sur avis du Comité de surveillance (annexe VII.C). Ces opérations font l'objet d'un chapitre dans le rapport général annuel sur les opérations de la Caisse.

Annexe VII.B

Règlement du Comité de surveillance de la Caisse de prévoyance du personnel de l'OTAN

Le Secrétaire général,

Vu le Règlement révisé de la Caisse de prévoyance tel qu'il a été approuvé par le Conseil de l'Atlantique Nord le 11 janvier 1972, qui précise

- en son article 2, para. 2, que "dans l'exercice de son mandat, le Secrétaire général est assisté d'un comité consultatif dit Comité de surveillance composé ainsi qu'il est indiqué à l'article 3 ci-après",
- et en son article 3, para. 3, que "un règlement approuvé par le Secrétaire général fixe les modalités de fonctionnement du Comité de surveillance".

Vu l'Avis (CSCP-D(73)4 - Avis n° 46) du Comité de surveillance de la Caisse de prévoyance, ci-après dénommé "le Comité", relatif à la révision du Règlement du Comité de surveillance approuvé le 7 juillet 1965 par le Secrétaire général, et

Vu l'Avis (CSCP-N(2007)13 - Avis n° 112) du Comité de surveillance de la Caisse de prévoyance relatif à la révision du Règlement du Comité de surveillance approuvé le 16 janvier 1973 par le Secrétaire général.

Décide :

Article 1 Composition du Comité [1]

1. La composition du Comité est déterminée par l'article 3, para. 1 du Règlement de la Caisse.

2. Les membres du Comité autres que le/la Président(e) peuvent se faire remplacer dans les conditions suivantes :

[1] Amendé par décision du Secrétaire général, le 21 mars 1980 (CSCP-D(80)3).

(a) les représentant(e)s du personnel, en cas de nécessité, par leurs suppléant(e)s;

(b) les représentant(e)s des Services administratifs, en cas d'impossibilité pour eux d'assister à une séance du Comité, par des agents de leur service désignés par eux/elles.

Article 2 Présidence[1]

1. Le/La Président(e) est nommé(e) par le Secrétaire général. Ses fonctions prennent fin soit sur décision du Secrétaire général, soit par sa démission.

2. En cas d'impossibilité pour le/la Président(e) d'assister à une séance du Comité, il/elle peut désigner un membre du Comité pour le/la suppléer.

Article 3 Fonctions du Comité

1. Aux termes de l'article 2, para. 2 du Règlement de la Caisse, approuvé par le Conseil, le Comité de surveillance est un organe consultatif.

2. Indépendamment des modalités qui président à la désignation des membres du Comité, ceux/celles-ci sont les conseillers du Secrétaire général et représentent l'ensemble des intérêts de la Caisse et de ses affilié(e)s. Ils/Elles désignent à la majorité des membres un(e) Secrétaire, choisi(e) en dehors des membres du Comité.

3. Le Comité supervise la gestion de la Caisse de prévoyance, en contrôle la politique d'investissement, et veille en particulier à l'application du Règlement approuvé par le Conseil. Le Comité fait preuve de la diligence et de la prudence voulues afin de protéger autant que possible les avoirs des affilié(e)s, compte tenu, en particulier, du fait que la Caisse est appelée, dans les conditions actuelles, à cesser ses activités en 2019 au plus tard. Pour ce faire, il procède périodiquement à des études comparatives et recommande au Secrétaire général toute mesure corrective qu'il juge nécessaire, y compris le remplacement du gestionnaire financier.

4. Le Comité fournit obligatoirement au Secrétaire général des avis sur les modalités d'emploi des fonds et sur le calcul de la valeur des unités de la Caisse de prévoyance en fonction du rendement du marché, ainsi que toutes recommandations utiles au sujet de la tenue de la comptabilité de la Caisse.

5. Le Comité reçoit, pour observations et commentaires, communication du rapport annuel du Collège des Commissaires aux comptes de l'OTAN.

6. Le Comité fournit facultativement des avis sur toutes modifications des règlements statutaires de la Caisse de prévoyance.

7. Le Comité peut également fournir des avis concernant son propre fonctionnement, notamment pour la création dans son sein de groupes restreints pour agir en son nom et lieu dans le cadre d'un mandat déterminé.

[1] Amendé par décision du Secrétaire général, le 21 mars 1980 (CSCP-D(80)3).

8. Tous les avis, rapports et observations du Comité sont transmis au Secrétaire général par le/la Président(e).

9. Le Comité établit annuellement un rapport sur le fonctionnement de la Caisse, qui est transmis au Secrétaire général et, par l'intermédiaire des représentant(e)s du personnel, aux Associations du personnel.

Article 4 Réunions, votes et délibérations

1. Le Comité se réunit sur convocation du/de la Président(e) ou sur demande de quatre au moins de ses membres. Il se réunit aussi souvent que nécessaire afin d'examiner, en particulier, la stratégie d'investissement ainsi que la performance de la Caisse.

2. Les délibérations du Comité ne sont valables que si, outre le/la Président(e), six membres dont au moins trois représentant(e)s du personnel, participent à la réunion. Toutes les décisions du Comité sont prises à la majorité simple des membres présents. Toutefois, les décisions ayant trait à des modifications statutaires visées à l'article 3, para. 6 et à l'article 5 du présent règlement, ne peuvent être prises que si elles obtiennent les 3/4 des voix et que les 2/3 des membres du Comité, dont au moins quatre membres représentant le personnel, sont présents. En cas de partage égal des voix, la voix du/de la Président(e) ou du membre désigné par lui/elle pour le/la suppléer est prépondérante.

3. Les délibérations du Comité font l'objet de diffusion. Elles peuvent toutefois rester confidentielles dans la mesure où le Comité en décidera ainsi.

Article 5 Modification

Le présent règlement peut être modifié par le Secrétaire général après avis motivé du Comité de surveillance fourni conformément à la procédure prévue à l'article 4, para. 2 ci-dessus.

Article 6 Entrée en vigueur

À compter du 1er juillet 2007, le présent règlement annule et remplace le précédent règlement en date du 16 janvier 1973.

Le 13 juin 2007

(signé) : Jaap de Hoop Scheffer

Annexe VII.C

Règlement [1] concernant les prélèvements autorisés sur la Caisse de prévoyance pour faciliter le logement des agents

Titre I Conditions d'autorisation des prélèvements

Article 1

(a) Les agents civils internationaux qui ont contribué à la Caisse de prévoyance depuis au moins un an peuvent être autorisés par le chef d'organisme OTAN dont ils/elles dépendent à prélever sur leur compte individuel à cette Caisse une somme destinée à l'achat ou à la construction d'une maison ou d'un appartement pour leur habitation personnelle [2]. Est assimilé à un achat le remboursement des sommes empruntées lors d'un achat antérieur.

(b) Sans préjudice des dispositions spéciales prévues au titre V ci-après, des prélèvements pour l'achat ou la construction d'un logement hors du lieu de travail et destiné à ne servir qu'ultérieurement d'habitation personnelle pourront être autorisés au profit des agents qui, à la date de leur demande, rempliront l'une des conditions suivantes :

1. avoir atteint l'âge de 55 ans;
2. avoir contribué pendant un minimum de 10 années à la Caisse de prévoyance et avoir atteint l'âge de 50 ans;
3. avoir contribué pendant un minimum de 15 années à la Caisse de prévoyance

[1] Conformément aux stipulations de l'article 13 du Règlement de la Caisse de prévoyance et de l'article 54.2 du Règlement du personnel de l'OTAN, le présent règlement a été arrêté et amendé par décisions du Secrétaire général en date des 16 janvier 1973, 15 août 1975 et 21 mars 1980, sur la base des recommandations du Comité de surveillance adoptées lors de ses délibérations des 12 janvier 1973, 18 juillet 1975 et 8 février 1980.

[2] Conformément à la recommandation du Comité de surveillance approuvée par le Secrétaire général en date du 3 décembre 1973, il y a lieu de considérer "comme habitation personnelle de l'agent toute habitation, propriété de l'agent, servant à son usage ou à celui des membres de sa famille proche à titre gracieux, que cette habitation soit située au "lieu de travail" de l'agent ou en dehors de ce lieu".

(c) Des prélèvements pourront également être autorisés lorsque le but de l'opération envisagée par l'intéressé(e) sera jugé comme se rattachant étroitement à la notion d'amélioration des conditions de logement, cette amélioration affectant des biens immeubles ou immeubles par destination[1].

S'il s'agit d'un logement hors du lieu de travail, l'intéressé(e) devra, pour être autorisé(e) à opérer un prélèvement, justifier qu'il/elle remplit l'une ou l'autre des conditions énumérées à l'article 1 (b) 1, 2 et 3 ci-dessus.

(d) Sous réserve des exceptions prévues au titre V ci-après, tout agent ayant bénéficié d'une autorisation de prélèvement ne pourra bénéficier d'autres autorisations de prélèvement que si celles-ci concernent le même logement que le prélèvement initial, à moins que celui-ci n'ait été complètement remboursé.

Titre II Procédure d'instruction des demandes de prélèvement

Article 2 Constitution des dossiers

(a) Toute demande présentée par un agent en vue de bénéficier des dispositions ci-dessus devra être adressée par lui/elle au/à la chef du Personnel dont il/elle dépend. À cette demande devront être jointes toutes les justifications nécessaires, à savoir des indications relatives à la nature de l'opération envisagée (achat, construction, remboursement d'hypothèque ou aménagement d'un logement), les noms des officiers publics chargés de la transaction (notaire, avoué, huissier), le nom des architectes ou entrepreneurs en cas de construction ou d'aménagement des locaux, et tous renseignements éventuellement utiles pour éclairer l'Administration sur la nature et l'étendue de l'opération envisagée.

(b) Le Service du personnel est chargé d'instruire les dossiers, c'est-à-dire de rassembler les pièces nécessaires, de demander à l'intéressé(e), le cas échéant, des explications complémentaires, de vérifier le montant des sommes inscrites au compte individuel de l'intéressé(e) auprès de la Caisse de prévoyance à la date de la demande de prêt, etc.

Article 3 Comité des prêts

(a) Les dossiers en état d'instruction sont soumis à un Comité des prêts à long terme. Celui-ci a pour mission de formuler des propositions tendant, soit à l'acceptation de la demande de l'agent, soit à une modification de celle-ci, soit même, le cas échéant, à son rejet. Les propositions du Comité des prêts seront soumises pour approbation au chef d'organisme OTAN ou à la personne désignée par lui/elle.

[1] À l'exclusion, par conséquent, des aménagements mobiliers.

(b) Le Comité des prêts sera composé de la façon suivante :

- Président : SGA pour la gestion exécutive, son/sa représentant(e) ou pour les organismes OTAN autres que le Secrétariat international, la personne désignée par le chef d'organisme OTAN.
- Membres : Le/La Président(e) du Comité de surveillance de la Caisse de prévoyance, son/sa représentant(e) ou, pour les organismes OTAN autres que le Secrétariat international, la personne désignée par le chef d'organisme OTAN.

  Le Contrôleur/La Contrôleuse des finances de l'organisme OTAN ou son/sa représentant(e).

Titre III Limite des prélèvements autorisés

Article 4 Prélèvements initiaux et complémentaires

Les agents seront autorisés, le cas échéant, à prélever en une ou plusieurs fois les fonds sollicités par eux/elles. Des prélèvements complémentaires pourront être consentis en supplément du prélèvement initial. Toutefois, aucun prélèvement complémentaire ne pourra avoir lieu avant un délai de 6 mois au moins après l'autorisation du prélèvement initial ou du prélèvement complémentaire précédent.

(a) Tant le prélèvement initial que le prélèvement complémentaire pourront faire l'objet de retraits fractionnés en cas de construction.

(b) Lorsqu'un prélèvement et, le cas échéant, des prélèvements complémentaires autorisés en faveur d'un agent auront été remboursés en totalité par anticipation, de nouveaux prélèvements destinés à couvrir les dépenses afférentes au même logement que celui pour lequel avaient été autorisés les prélèvements entièrement remboursés, ne pourront être autorisés à moins qu'un délai d'un an se soit écoulé depuis la date du remboursement.

(c) Toute demande de prélèvement doit être accompagnée de pièces justificatives complètes ou à compléter éventuellement dans un délai maximum de 6 mois. Faute de satisfaire cette condition, les intéressé(e)s seront tenu(e)s de rembourser sans délai les sommes prélevées sur leur compte auprès de la Caisse de prévoyance.

Article 5 Limite des prélèvements

(a) Les prélèvements ne pourront être autorisés qu'à concurrence de 95 % de la somme inscrite au compte individuel de l'intéressé(e).

(b) La limite ci-dessus s'applique tant au prélèvement initial qu'aux prélèvements complémentaires s'il y a lieu. Pour déterminer la valeur maximum du prélèvement complémentaire qui peut être consenti, on reconstituera la somme théorique qui sera inscrite au compte individuel de l'intéressé(e) si le montant restant à rembourser était ajouté à la somme effectivement inscrite à son compte. La valeur

maximum du prélèvement sera déterminée conformément au (a) ci-avant. On retranchera de cette valeur la somme restant à rembourser, le reste représentant la somme maximale du prélèvement complémentaire autorisé sous réserve des conditions de restitution renseignées à l'article 6 ci-après.

(c) Les agents utilisant les facilités décrites ci-dessus ne paieront pas d'intérêt sur le montant des prélèvements autorisés à leur profit; en revanche, les fonds prélevés sur leur compte individuel auprès de la Caisse de prévoyance cesseront de produire intérêt.

Titre IV Remboursement à la Caisse de prévoyance des sommes prélevées

Article 6 Reconstitution progressive des fonds prélevés

Les agents devront reconstituer progressivement à leur compte à la Caisse de prévoyance le montant des sommes prélevées par eux/elles. Cette reconstitution sera opérée de la manière suivante :

(a) Aucun versement à la Caisse de prévoyance n'aura lieu pendant les 12 premiers mois suivant le prélèvement initial opéré au compte individuel de l'agent, sauf désir contraire exprimé par l'intéressé(e).

(b) La reconstitution des fonds prélevés sera ensuite opérée par retenues mensuelles sur le salaire de l'agent. Ces retenues, qui ne seront jamais inférieures à 5 % des émoluments, seront calculées de manière à permettre la reconstitution intégrale de ces fonds en 8 ans, sans dépasser un montant de 20 % des émoluments de l'intéressé(e). Toutefois, au cas où les mensualités dépassent 10 % des émoluments, la période de remboursement pourrait être allongée à la demande de l'agent, de telle sorte que les mensualités de remboursement représentent au moins 10 % des émoluments de l'intéressé(e) à la date de sa requête. En aucun cas cependant, les mensualités de remboursement ne peuvent dépasser le plafond de 20 % des émoluments de l'intéressé(e).

(c) Les retenues mensuelles seront ajustées :

1. obligatoirement par l'Administration chaque fois qu'un prélèvement complémentaire sera autorisé;
2. facultativement et sur demande de l'intéressé(e) dans les limites fixées ci-dessus.

(d) Le ou les prélèvements complémentaires seront remboursés suivant la même procédure que celle prévue à l'article 6 (b) ci-dessus.

(e) Les agents pourront obtenir à leur demande lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient la suspension pendant une durée maximum de 12 mois des mensualités de remboursement. Les demandes feront l'objet d'un examen par le Comité des prêts et devront être dûment motivées, le but de cette facilité étant de permettre à des agents confrontés à des difficultés financières qui normalement ressortissent à l'article 36.2.1 du Règlement du personnel, de faire face à leurs obligations sans déséquilibre de leur budget mensuel.

L'agent aura la possibilité de rembourser à tout moment, par anticipation, tout ou partie de son prêt. Ces remboursements anticipés devront toutefois représenter au minimum le solde de son prêt ou l'équivalent de six remboursements mensuels.

Article 7 Régime financier des sommes reversées à la Caisse de prévoyance

(a) Les prélèvements sur les comptes individuels des agents civils internationaux sont comptabilisés en euros sur la base des parités en vigueur à la date desdits prélèvements. Les engagements contractés à ce titre par les agents sont toutefois stipulés dans la monnaie du pays hôte de l'organisme OTAN auquel appartient l'agent sur la base des parités en vigueur à la date des prélèvements.

(b) Les remboursements anticipés, ainsi que les remboursements mensuels à la Caisse de prévoyance opérés par prélèvements sur les salaires des agents, sont comptabilisés en euros sur la base du taux de conversion OTAN en vigueur à la date desdits remboursements.

(c) Après exécution des engagements contractés par l'agent en suite de prélèvements, et dans la mesure où le montant des remboursements exprimés en euros s'avère être inférieur à celui des prélèvements faits exprimés en euros, l'agent a la faculté d'effectuer une contribution complémentaire unique à son compte d'un montant équivalant au maximum de la différence entre celui des prélèvements et celui des remboursements exprimés les uns et les autres en euros. Cette faculté doit être exercée dans le délai de 6 mois à partir de la date du dernier remboursement.

Titre V Dispositions spéciales en cas de transfert des agents de l'OTAN

Article 8

Les agents dont mention à l'article 1 qui, par suite de leur transfert à un autre organisme que celui auquel ils/elles appartiennent, cessent d'occuper dans leur ancien lieu de travail le logement au titre duquel des prélèvements ont été opérés et ne sont pas encore totalement remboursés :

(a) seront dispensés du remboursement immédiat des sommes restant dues. Toutefois, en cas de vente dudit logement, ces sommes devront être remboursées sans délai;

(b) pourront, à leur demande expresse, et à compter de la date de leur transfert, obtenir la suspension pour 3 mois au minimum et 12 mois au maximum des remboursements mensuels auxquels ils/elles sont astreint(e)s, la durée totale prévue pour les remboursements étant prorogée d'autant. Cette demande ne pourra plus être présentée une fois écoulé le délai d'un an depuis le transfert des intéressé(e)s.

Article 9

Les remboursements mensuels à effectuer par les intéressé(e)s après leur transfert dans un nouveau lieu de travail pourront être calculés sur la base de leur nouvelle rémunération. Sauf au cas où il serait procédé à de nouveaux prélèvements, conformément aux articles 10 et 11 ci-dessous, ces remboursements ne pourront pas atteindre, par rapport à la nouvelle rémunération, sauf avis contraire de l'intéressé(e) dans les limites du pourcentage autorisé par le présent règlement, un pourcentage supérieur à celui que représentait, par rapport à l'ancienne rémunération, le dernier remboursement mensuel opéré avant le transfert, même s'il devait résulter de cette disposition un allongement de la durée de remboursement prévue. Au cas où une suspension de remboursement serait accordée dans les conditions fixées à l'article 8(b) ci-dessus, les ajustements nécessaires seraient réalisés à la date de reprise des remboursements.

Article 10

Tout agent ayant, avant son transfert, effectué un prélèvement pour logement pourra, après son transfert, être autorisé à opérer des prélèvements complémentaires pour ce logement dans les conditions en vigueur. Les plafonds et conditions de remboursement desdits prélèvements seront calculés sur la base de la rémunération versée dans le nouveau lieu de travail.

En pareil cas, l'intéressé(e) ne pourra être autorisé(e) à opérer de prélèvement sur son compte en vue de se loger dans son nouveau lieu de travail, avant qu'aient été entièrement remboursés le prélèvement initial et, le cas échéant, les prélèvements complémentaires antérieurement effectués.

Article 11

Sauf le cas visé au 2e paragraphe de l'article 10 ci-dessus, tout agent pourra, dans les conditions et selon les modalités en vigueur, être autorisé à opérer sur son compte individuel un prélèvement pour se loger dans son nouveau lieu de travail, mais ne pourra plus, de ce fait, obtenir des prélèvements complémentaires au titre du logement pour lequel un ou plusieurs prélèvements auraient été opérés antérieurement au transfert en application des titres I à IV ci-dessus.

Tout prélèvement autorisé en application du paragraphe précédent aura le caractère d'un prélèvement initial auquel pourront, le cas échéant, s'ajouter des prélèvements complémentaires. Ces divers prélèvements pourront, dans la limite des plafonds, se cumuler avec des prélèvements antérieurs.

Titre VI Mise en vigueur du nouveau régime

Article 12

La présente décision entre en vigueur le 17 février 1972 et abroge les dispositions antérieures relatives aux prélèvements autorisés sur la Caisse de prévoyance, pour faciliter le logement des agents. Les demandes adressées au Service du personnel à compter du 17 février 1972 seront instruites conformément à la nouvelle procédure décrite ci-dessus.

Les conditions appliquées aux prélèvements autorisés avant la date d'effet de la présente décision demeurent en vigueur, sauf si l'intéressé(e) demande à bénéficier des dispositions de l'article 6(b) ou sollicite un prélèvement complémentaire. Dans ce dernier cas toutefois, le présent règlement régira l'ensemble des prélèvements opérés par l'intéressé(e).

Annexe VIII

Principes de base de la gestion des performances et critères d'évaluation des performances

Les principes de base de la gestion et de l'évaluation des performances décrits ci-après s'appliquent aux systèmes de gestion des performances que les chefs d'organisme OTAN mettront en place pour remplacer les systèmes utilisés en vertu des anciennes annexes VIII.A et VIII.B du présent Règlement. Il incombe aux chefs d'organisme OTAN de diffuser des instructions d'application. Le responsable de la gestion du personnel est chargé de gérer et de soutenir le processus de gestion des performances.

I. Généralités

1.1 La performance globale de l'Organisation est directement liée à la performance de chacun de ses agents. Une évaluation des performances efficace, menée une fois par an et appliquée dans tous les organismes OTAN, permet :

(a) de mettre les performances du personnel en adéquation avec les objectifs de l'Organisation ;

(b) d'améliorer les performances de l'agent et l'efficacité de l'Organisation ;

(c) d'assurer un dialogue continu entre les supérieur(e)s hiérarchiques et l'agent au sujet des objectifs et des performances de l'agent, du service, de la division et de l'Organisation ;

(d) de préciser les responsabilités et les attentes liées au poste ;

(e) d'utiliser les évaluations annuelles des performances pour éclairer les décisions concernant les agents (octroi ou non des échelons, transferts, renouvellement de contrat ou cessation définitive de fonctions).

1.2 La gestion des performances comporte diverses étapes organisées en un cycle annuel, chacune contribuant à plusieurs objectifs généraux : établir un dialogue permanent entre l'agent et son/sa supérieur(e) direct(e) au sujet de

ses performances professionnelles, mettre les performances du personnel en adéquation avec les objectifs de l'Organisation, favoriser au maximum le perfectionnement individuel des agents, et fournir des informations pour éclairer les décisions concernant les agents.

1.3 Pour être véritablement efficace, un système de gestion des performances devrait être lié à l'octroi des échelons, mécanisme qui pourrait être complété par un programme adéquat de reconnaissance du mérite.

II. Cycle de gestion des performances

2.1 La première étape du cycle devrait être la définition des objectifs individuels. Il s'agit des objectifs professionnels et des objectifs de perfectionnement individuel de chaque agent pour le cycle qui débute.

2.2 En plus des objectifs de performance, un plan de perfectionnement individuel (IDP) ou un énoncé des besoins en formation pourrait être établi pour chaque agent.

2.3 Un retour d'information et un accompagnement professionnel permanents devraient être prévus tout au long du cycle. Il s'agit d'un dialogue régulier entre le/la supérieur(e) direct(e) et l'agent sur les progrès que celui-ci/celle-ci a accomplis dans la réalisation de ses objectifs.

2.4 Nonobstant l'article 2.3 ci-dessus, le cycle devrait comporter un bilan à mi-parcours formel. Le bilan devrait avoir pour objectif principal de permettre aux agents de savoir, avant l'évaluation annuelle, où ils se situent par rapport à leurs objectifs et aux compétences et/ou aux qualités personnelles qui ont été définies pour leur poste. Cet entretien ne doit pas donner lieu à une appréciation du niveau de performance.

2.5 Lors de l'évaluation annuelle, les performances de l'agent devraient être évaluées formellement par rapport aux objectifs fixés au début du cycle, compte tenu des modifications éventuellement apportées dans le cadre du bilan à mi-parcours ou au cours du cycle. Cela permet de reconnaître la contribution de l'agent à la réalisation des objectifs de l'OTAN et d'identifier les agents qui ont besoin d'aide pour atteindre le niveau attendu.

III. Évaluation des performances

3.1 L'évaluation globale des performances par le/la supérieur(e) direct(e) devrait être établie sur la base des performances de l'agent par rapport aux critères suivants :

- la mesure dans laquelle l'agent a atteint ses objectifs (avec, le cas échéant, une évaluation des raisons pour lesquelles des objectifs n'ont pas été atteints) ;
- les performances de l'agent par rapport aux compétences et/ou aux qualités personnelles qui ont été définies pour son poste.

3.2 L'évaluation proposée devrait alors être validée par un(e) responsable hiérarchique de niveau supérieur (p. ex. par le chef de la section/branche/division), soumise à un processus d'harmonisation à l'échelle de l'Organisation,

et signée par les supérieur(e)s hiérarchiques et l'agent. L'agent aura la possibilité de formuler des observations s'il/si elle le souhaite. Le/La responsable hiérarchique de niveau supérieur/contresignataire devrait également discuter de toute modification de l'évaluation proposée avec l'agent ainsi qu'avec le/la supérieur(e) direct(e), et l'évaluation révisée devrait alors être signée par les supérieur(e)s hiérarchiques et par l'agent.

IV. Résolution des conflits

4.1 En cas de désaccord et si une solution satisfaisante ne peut être trouvée, l'agent peut recourir à un mécanisme de résolution des conflits dans le cadre du système de gestion des performances.

Les principes ci-après devraient être respectés :

(i) approbation de la procédure par le chef d'organisme OTAN et par l'association du personnel locale ;

(ii) sauvegarde des droits des parties intéressées ;

(iii) neutralité et objectivité ;

(iv) mécanisme de résolution des conflits comportant différentes étapes, parmi lesquelles pourraient figurer selon les besoins :

- la conciliation – étape conduite au sein de la division/de l'unité concernée sous la responsabilité du/de la responsable hiérarchique de niveau supérieur concerné(e) ;
- la médiation – étape faisant intervenir un(e) médiateur/médiatrice neutre, dont le rôle est d'aider les parties à parvenir à un accord/un règlement ;
- la résolution – étape prévoyant la saisine d'un Comité paritaire d'appel, à qui il appartiendra de prendre la décision finale ;

(v) traitement rapide des conflits.

Annexe IX

Règlement relatif aux recours hiérarchiques, à la médiation, aux réclamations et aux recours contentieux

Approuvé par le Conseil le 21 décembre 2012, le présent Règlement entre en vigueur le 1er juillet 2013. Toute procédure engagée avant cette date dans le cadre de l'ancien Règlement restera régie par celui-ci jusqu'à sa conclusion définitive.

Article 1 Définitions et calcul des délais applicables dans le cadre de la présente annexe

1.1 Le terme « membre du personnel/agent » désigne le personnel relevant des catégories définies dans les alinéas (c), (d), (e) et (f) du paragraphe (v) de la section B du préambule du RPC.

1.2 Le terme « réclamant(e) » désigne un membre du personnel ou un membre du personnel retraité de l'OTAN qui a déposé une réclamation formelle ainsi qu'il est prévu à l'article 4 de la présente annexe.

1.3 Le terme « requérant(e) » désigne un membre du personnel ou du personnel retraité de l'OTAN, ou son ayant droit, qui a introduit un recours contentieux auprès du tribunal administratif ainsi qu'il est prévu à l'article 6 de la présente annexe.

1.4 Le calcul des délais, qui est exprimé en jours au sens de « jours civils », ne comprend pas le jour où est intervenu le fait générateur du délai et, lorsque le dernier jour de la période considérée n'est pas un jour ouvrable au sein de l'organisme OTAN concerné, il comprend le jour ouvrable suivant. Le respect des délais est obligatoire, sauf dans des cas exceptionnels, notamment lorsqu'un agent est en période probatoire.

1.5 La date d'une décision censée avoir été prise par suite d'inaction dans un délai déterminé est censée être celle du jour qui suit immédiatement la date d'expiration du délai.

1.6 Si le grief découle d'une décision prise directement par le chef d'organisme OTAN, la victime peut saisir directement le tribunal administratif.

Le/La réclamant(e) ou le/la requérant(e) a la faculté de déterminer la langue officielle à utiliser pendant les procédures de médiation, de recours hiérarchique, de réclamation et de recours contentieux. L'interprétation sera assurée pendant les débats devant le tribunal administratif, et sur demande expresse, pendant les procédures de médiation, de recours hiérarchique et de réclamation.

1.7 Le/La réclamant(e) ou le/la requérant(e) a la faculté de déterminer la langue officielle à utiliser pendant les procédures de médiation, de recours hiérarchique, de réclamation et de recours contentieux. L'interprétation sera assurée pendant les débats devant le tribunal administratif, et sur demande expresse, pendant les procédures de médiation, de recours hiérarchique et de réclamation.

Article 2 Recours hiérarchique

2.1 Les membres du personnel ou les membres du personnel retraité de l'OTAN qui estiment qu'une décision affectant leurs conditions de travail ou d'emploi n'est pas conforme aux dispositions en la matière et qui décident de contester cette décision peuvent, dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle cette décision leur a été notifiée, engager la procédure de recours hiérarchique. Ainsi qu'il est prévu aux articles 2.2 à 2.4, la procédure est engagée dans l'organisme OTAN au sein duquel l'agent est nommé ou au sein duquel le membre du personnel retraité de l'OTAN était nommé, pour autant que le chef de cet organisme soit compétent pour annuler ou modifier la décision en question. Sinon, la procédure est engagée dans tout autre organisme OTAN qui est compétent pour annuler ou modifier la décision en question. En cas de doute, l'agent ou l'agent retraité de l'OTAN s'adresse au/à la responsable des ressources humaines de l'organisme OTAN auquel il appartient, ou appartenait, pour lui demander conseil.

2.2 Lorsqu'un recours hiérarchique doit être exercé au sein de l'organisme OTAN dans lequel un agent est nommé, la procédure ci-après s'applique :

(a) l'agent, par l'intermédiaire de son/sa supérieur(e) direct(e), introduit un recours hiérarchique auprès du/de la supérieur(e) direct(e) du/de la gestionnaire ou de tout autre responsable auteur de la décision contestée. Le/La supérieur(e) direct(e) de l'agent est tenu de lui faire connaître sa réponse dans un délai de 21 jours, étant entendu que ce délai peut être prolongé avec l'accord de l'agent.

(b) L'agent qui souhaite contester la décision ainsi prise introduit, dans un délai de 21 jours à compter de la date de notification de la réponse conformément à l'article 2.2 (a) de la présente annexe, un nouveau recours hiérarchique auprès du chef d'organisme OTAN concerné, en indiquant les raisons à l'appui de la/des mesure(s) ou de toute autre action qu'il souhaite obtenir à titre correctif. Le chef d'organisme OTAN examine le dossier, ce qui inclut la collecte de toutes les informations qu'il juge nécessaires pour pouvoir déterminer s'il convient d'approuver les mesures ou l'action demandées. Dans un

délai de 21 jours à compter de la réception de la demande de l'agent, le chef d'organisme OTAN fait connaître sa position et confirme, annule ou modifie la décision contestée.

2.3 Lorsqu'un recours hiérarchique doit être exercé au sein d'un organisme OTAN autre que celui auquel l'agent appartient, ce dernier introduit un recours hiérarchique concernant la décision contestée auprès du/de la supérieur(e) direct(e) du gestionnaire ou de tout autre responsable ayant pris la décision contestée au sein de l'organisme OTAN concerné, en indiquant les raisons à l'appui de la/des mesure(s) ou de toute autre action qu'il souhaite obtenir à titre correctif. Le/La supérieur(e) direct(e) du gestionnaire ou de tout autre responsable ayant pris la décision contestée examine le dossier, ce qui inclut la collecte de toutes les informations qu'il juge nécessaires pour pouvoir déterminer s'il convient d'approuver les mesures ou l'action demandées et, dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande de l'agent, adresse une réponse écrite à l'agent, dans laquelle il fait connaître sa position et confirme, annule ou modifie la décision contestée.

2.4 Le membre du personnel retraité de l'OTAN qui souhaite contester une décision introduit un recours hiérarchique auprès du/de la responsable des ressources humaines du siège de l'OTAN, sauf si sa réclamation porte sur une question relative à son travail ou à sa carrière remontant à la période durant laquelle il était en fonction, auquel cas le recours doit être introduit auprès du/de la responsable équivalent(e) au sein de l'organisme OTAN auquel le membre du personnel retraité de l'OTAN a appartenu en dernier lieu[1]. La demande de recours doit être introduite dans les 30 jours à compter de la date de réception de la notification d'une décision contestée.

2.5 Au cas où un organisme OTAN reçoit une demande de recours hiérarchique ou une réclamation qui, selon le chef d'organisme OTAN, doit être traitée par un autre organisme, il doit transmettre le dossier sans délai à l'organisme OTAN compétent et en informer l'agent ou le membre du personnel retraité de l'OTAN intéressé. Si les deux organismes OTAN concernés ne parviennent pas à se mettre d'accord pour déterminer lequel d'entre eux doit traiter le dossier, la question est soumise au tribunal administratif, qui tranchera. Les délais prescrits pour le traitement de la demande courent à partir de la date de réception du dossier par le service compétent.

Article 3 Médiation

3.1 Avant de soumettre une réclamation écrite au chef d'organisme OTAN concerné ainsi qu'il est prévu à l'article 4.1, les agents peuvent introduire une demande de médiation. Le chef d'organisme OTAN concerné peut, sans que ceci constitue une obligation, accepter la demande.

3.2 Lorsqu'il est convenu de recourir à la médiation, celle-ci doit être menée en conformité avec les règles et procédures communes qui ont été adoptées en la matière par l'Organisation et qui doivent être conformes aux dispositions de

[1] Au cas où l'organisme OTAN aurait cessé ses activités, la demande de recours hiérarchique doit être introduite auprès du commandement militaire de l'échelon supérieur pour les organismes OTAN régis par le Protocole de Paris ou auprès du Secrétariat international pour le organismes OTAN régis par la Convention d'Ottawa.

la présente annexe. L'Organisation établit des lignes directrices destinées à uniformiser à l'échelle de l'OTAN les modalités des procédures de médiation.

3.3 L'ouverture d'une procédure de médiation pour le règlement d'un litige suspend, jusqu'à l'achèvement de la procédure, l'application des délais prescrits dans la présente annexe, même si la médiation échoue.

3.4 L'ouverture d'une procédure de médiation n'a pas, en soi, pour effet de suspendre la décision contestée ou les mesures prises suite à cette décision. Toutefois, en attendant la fin de la médiation et à la demande de l'agent, le chef d'organisme OTAN concerné peut suspendre l'exécution de la décision contestée et/ou s'abstenir de prendre toute nouvelle mesure qui modifierait la situation au sein de l'organisme OTAN au détriment de l'agent et rendrait, par là même, impossible ou malcommode l'exécution de l'objet de la demande au cas où la médiation permettrait de régler le litige.

3.5 La marque « Informations sensibles – tribunal administratif – à traiter de manière confidentielle » doit être apposée sur tous les documents concernant la médiation, y compris les échanges s'y rapportant, ainsi que sur le rapport établi à l'issue de la procédure. La médiation fait appel aux services d'un(e) médiateur/médiatrice neutre qualifié(e) qui est nommé(e) par le chef d'organisme OTAN en concertation avec l'Association du personnel et qui n'a pas de lien hiérarchique direct avec l'une ou l'autre des parties concernées.

3.6 Le règlement d'un litige par la médiation est consigné par écrit, l'écrit est signé par les deux parties et il est conservé dans le dossier personnel de l'agent. Sauf si les parties en disposent autrement, un tel règlement implique que le chef d'organisme OTAN concerné et l'agent s'interdisent de prendre toute autre mesure concernant l'objet du litige, si ce n'est celles visant à assurer le respect des conditions du règlement convenu.

3.7 Si la médiation n'aboutit pas au règlement du litige, l'agent peut introduire une réclamation auprès du chef d'organisme OTAN concerné, ainsi qu'il est prévu à l'article 4 ci-dessous.

Article 4 Dépôt de réclamations

4.1 Les réclamant(e)s qui souhaitent contester la décision à l'issue d'un recours hiérarchique tel que prévu à l'article 2 de la présente annexe ou, dans le cas où elle est prévue, d'une médiation telle que décrite à l'article 3 ou si aucune réponse n'a été reçue dans les délais applicables, peuvent déposer une réclamation officielle conformément aux dispositions de l'article 61 du présent Règlement. De telles réclamations sont soumises au chef d'organisme OTAN au sein duquel le recours hiérarchique a été exercé. Pour qu'une réclamation soit prise en considération par le chef d'organisme OTAN, elle doit lui être soumise dans un délai de 30 jours à compter des conclusions du recours hiérarchique ou de la médiation, dans les cas où elle est prévue et s'il y est fait appel.

4.2 Le/La réclamant(e) a le droit de demander qu'avant qu'une décision soit prise, la réclamation soit soumise à un comité de réclamation constitué conformément aux dispositions de l'article 5 ci-dessous. Le chef d'organisme OTAN concerné est tenu de saisir le comité de réclamation conformément à cette demande sauf si, dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la réclamation, il décide d'annuler ou de modifier la décision contestée. Le chef d'organisme

OTAN peut aussi décider de sa propre initiative de soumettre une réclamation à un comité de réclamation.

4.3 Le chef d'organisme OTAN et le/la réclamant(e) peuvent convenir de saisir directement le tribunal administratif, par exemple lorsque la/les question(s) litigieuse(s) est/sont de nature purement juridique et que les deux parties sont convenues dans leurs observations écrites qu'aucun élément de fait n'entrait en compte. Le chef d'organisme OTAN concerné ne prend pas de décision sur les dossiers soumis directement au tribunal administratif aux termes du présent paragraphe.

4.4 Les réclamant(e)s qui sont tenu(e)s d'effectuer un déplacement de plus de 100 kilomètres pour participer à une procédure de réclamation peuvent obtenir auprès de l'organisme OTAN concerné le remboursement des frais normaux de voyage conformément aux dispositions de l'article 40 du RPC.

Article 5 Comité de réclamation

5.1 **Composition**

5.1.1 Dans chaque organisme OTAN[1], un comité de réclamation, tel qu'il est décrit à l'article 5.1.3, est institué. Ce comité comprend un(e) président(e) et jusqu'à six autres membres, à savoir :

(a) un(e) président(e) nommé(e) par le chef de l'organisme considéré parmi le personnel de cet organisme, après consultation appropriée de l'Association du personnel, pour un mandat de deux ans ;

(b) un à trois membres désignés par le chef de l'organisme considéré parmi le personnel de cet organisme ;

(c) un à trois membres désignés par l'Association du personnel parmi le personnel de l'organisme considéré.

5.1.2 Un(e) président(e) suppléant(e) du comité de réclamation, chargé(e) de remplacer le/la président(e) en cas d'empêchement de celui/celle-ci, est nommé(e) par le chef d'organisme OTAN en même temps que le/la président(e), dans les mêmes conditions et pour la même durée.

5.1.3 Chaque réclamation est examinée par un comité se composant du/de la président(e) et de deux membres, l'un d'eux étant choisi par le chef d'organisme OTAN et l'autre par l'Association du personnel, compte tenu du grade de l'intéressé par rapport à celui du/de la réclamant(e), de sa disponibilité pour participer aux travaux du comité et de toute compétence particulière éventuelle qu'il/elle posséderait. Là où c'est possible, il faut s'efforcer de respecter la diversité des pays et la parité hommes-femmes au sein du comité de réclamation. Un membre du comité de réclamation n'est pas compétent pour connaître d'une affaire lorsque cette affaire le place dans une situation de conflit d'intérêts.

5.1.4 Les membres du comité de réclamation exercent leurs fonctions en toute

[1] Le commandement militaire de l'échelon supérieur pour les organismes OTAN régis par le Protocole de Paris ou le Secrétariat international pour les organismes OTAN régis par la Convention d'Ottawa. Le secrétaire général est considéré comme le chef d'organisme OTAN pour les agences OTAN qui ont cessé leurs activités, et le commandement suprême concerné détermine le chef d'organisme OTAN pour les quartiers généraux militaires internationaux qui ont cessé leurs activités

indépendance et en toute impartialité. Ils signent une déclaration à cet effet au moment de leur nomination ou de leur désignation. Hormis les dispositions de la présente annexe, les membres du comité ne doivent recevoir aucune directive quant à la manière d'effectuer leur travail. Ils doivent agir en toute indépendance en évitant toute ingérence extérieure. Le/La président(e) est l'autorité responsable de l'organisation et du déroulement des travaux du comité.

5.2 **Procédure**

5.2.1 Dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la réclamation transmise par le chef d'organisme OTAN, le/la président(e) du comité de réclamation convoque le comité, conformément à l'article 5.1.3 de la présente annexe, afin qu'il examine la réclamation.

5.2.2 Le comité de réclamation agit comme il le juge nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités en vue de rendre un avis au chef d'organisme OTAN concerné, en se conformant à l'appendice 3 à la présente annexe. Les travaux du comité, y compris les preuves et les dépositions, sont menés et traités par le comité de réclamation compte dûment tenu des impératifs de confidentialité. En principe, le comité de réclamation entend les réclamant(e)s et les autres témoins en personne.

5.2.3 Le/La réclamant(e) peut se faire assister par un autre agent, ou par une personne ne faisant pas partie de l'organisme OTAN concerné, y compris par un membre du personnel retraité de l'OTAN ou par un conseil professionnel extérieur, pour la préparation de sa réclamation et de toutes autres observations à l'appui de celle-ci et pour la présentation de son dossier au cours du débat oral. Ces personnes ne peuvent toutefois pas s'exprimer au nom du/de la réclamant(e) et doivent, pour pouvoir rester présentes, se soumettre aux mesures d'ordre prescrites par le comité de réclamation pour le bon déroulement des débats.

5.2.4 Le comité de réclamation communique les faits tels qu'il les a établis, ses opinions, y compris les opinions minoritaires le cas échéant, et ses recommandations dans un rapport écrit au chef d'organisme OTAN concerné, dans un délai de 45 jours à compter de la date à laquelle il a été saisi. Le/La réclamant(e) reçoit une copie du rapport du comité de réclamation au moment où celui-ci est communiqué au chef d'organisme OTAN concerné.

5.2.5 Le chef d'organisme OTAN prend une décision et en informe le/la réclamant(e) dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception du rapport du comité de réclamation. Avant que cette décision soit prise, le/la réclamant(e) a le droit de soumettre par écrit au chef d'organisme OTAN concerné son opinion, notamment sur les constatations et les recommandations du comité de réclamation. Le chef d'organisme OTAN concerné examine cette opinion et peut, sans que ceci ne constitue une obligation, rencontrer en personne le/la réclamant(e) avant de prendre sa décision.

5.3 **Protection**

5.3.1 Aucune mesure ne peut être prise contre une personne du seul fait qu'elle a introduit une réclamation par les voies administratives, qu'elle a témoigné devant le comité de réclamation ou qu'elle a assisté un autre membre du personnel.

5.3.2 Les membres du comité de réclamation bénéficient d'une protection analogue pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 6 Tribunal administratif

6.1 Composition

6.1.1 À la date d'entrée en vigueur du présent Règlement (voir préambule), il est institué un tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (ci-après dénommé « le tribunal ») comprenant cinq membres, dont un(e) président(e), tou(te)s de nationalité différente. Chacun(e) des intéressé(e)s doit avoir la nationalité de l'un des États membres de l'OTAN et aucun(e) ne peut avoir la qualité de membre du personnel, de membre du personnel retraité de l'OTAN ou de membre d'une délégation nationale auprès du Conseil. Chacun des membres du tribunal est nommé sur la base du mérite et de sa compétence, doit être de moralité irréprochable, réputé pour son intégrité, sa capacité de raisonnement, son intelligence et sa faculté de jugement et posséder les qualifications requises pour l'exercice de hautes fonctions judiciaires ou être un(e) jurisconsulte possédant une compétence notoire dans un ou plusieurs domaines relevant du tribunal.

6.1.2 Les membres du tribunal sont nommés de la manière suivante :

(a) le/la président(e) et les autres membres du tribunal sont nommés individuellement par le Conseil pour un mandat de cinq ans ;

(b) le mandat des premiers membres du tribunal prend cours à la date d'entrée en vigueur du présent Règlement. À titre de mesure transitoire, le mandat de deux des quatre membres initiaux du tribunal autres que le président, désignés par tirage au sort après leur nomination par le Conseil, est limité à trois ans ;

(c) les membres du tribunal peuvent être nommés à nouveau, suivant la même procédure, pour un unique autre mandat de cinq ans ;

(d) au cas où un membre du tribunal n'est pas en mesure d'achever son mandat, un(e) remplaçant(e) est nommé(e) suivant la même procédure. Toute personne nommée pour remplacer un membre qui n'a pas achevé son mandat ne l'est que pour la durée restant à courir de ce mandat ; cette nomination n'est pas prise en compte pour l'application de la limitation du nombre de mandats ;

(e) en cas de nomination comme membre du tribunal d'une personne qui es ou qui a été membre de la Commission de recours de l'OTAN, la durée de ses fonctions antérieures en cette qualité n'est pas prise en compte pour l'application de la limitation du nombre de mandats.

6.1.3 Chaque membre du tribunal doit, à la date de son entrée en fonction, être titulaire d'un certificat d'habilitation de sécurité l'autorisant à accéder aux

informations classifiées NATO SECRET.

6.1.4 Le tribunal se prononce sur chaque affaire au travers d'un collège se composant du/de la président(e) et de deux autres membres désignés par celui/celle-ci. Si le/la président(e) se récuse, ou est empêché(e) de siéger dans une affaire pour toute autre raison, il/elle désigne un troisième membre qui siégera au sein du collège. Dans ce cas, le membre ayant le plus d'ancienneté ou, à ancienneté égale, le plus âgé des membres, jouera le rôle de président par intérim pour l'affaire en question. En pareil cas, le collège se compose du/de la président(e) suppléant(e) et de deux autres membres.

6.1.5 Tout membre du tribunal qu'une affaire place dans une situation de conflit d'intérêts doit se récuser. Chaque partie peut, en invoquant une présomption de partialité, demander que la composition du collège constitué pour une affaire soit modifiée. Toutefois, les parties ne peuvent pas invoquer la nationalité d'un membre du tribunal à cet effet. Les deux autres membres du collège statuent sur la demande hors de la présence du membre concerné et, en cas de désaccord entre eux, la décision est prise par le membre ayant le plus d'ancienneté.

6.1.6 Les membres du tribunal exercent leurs fonctions en toute indépendance; ils ne peuvent recevoir aucune instruction, ni être l'objet d'aucune mesure de contrainte. Ils jouissent, pour autant que l'exercice efficace de leurs fonctions le nécessite, des privilèges et immunités fixés à l'article 21 de la convention signée à Ottawa le 20 septembre 1951, dans les conditions prévues par ladite convention.

6.1.7 Un ancien membre du tribunal ne peut travailler en qualité d'agent de l'Organisation pendant une durée de cinq ans à compter de la date à laquelle il a cessé de siéger au tribunal.

6.2 **Compétence**

6.2.1. Le tribunal connaît des litiges d'ordre individuel portés devant lui par un membre du personnel ou du personnel retraité de l'OTAN, ou par son ayant droit, concernant la légalité d'une décision d'un chef d'organisme OTAN prise soit de sa propre autorité soit en application d'une décision du Conseil. Dans ce cadre, le tribunal statue conformément aux dispositions du Règlement du personnel civil, aux autres règles applicables et aux contrats et autres conditions d'engagement, ainsi qu'à leur interprétation et à leur application aux agents dans des cas particuliers[1].

6.2.2 Le tribunal statue sur toute contestation relative au point de savoir si une question particulière relève de sa compétence telle que définie à l'article 6.2.

6.2.3 Le tribunal n'a pas d'autres pouvoirs que ceux qu'il tire de la présente annexe. Aucune des dispositions de celle-ci ne limite ou modifie l'autorité de l'Organisation ou du chef d'organisme OTAN, et en particulier l'exercice légitime de leur pouvoir discrétionnaire de fixer et de modifier les conditions d'emploi du personnel.

[1] Il est entendu que le tribunal est compétent pour statuer sur une disposition du Règlement du personnel civil au cas où elle méconnaîtrait gravement un principe général du droit de la fonction publique internationale.

6.2.4 Le tribunal arrête par écrit son règlement de procédure sous réserve des dispositions de la présente annexe. Ce règlement est inséré dans l'appendice 1 à la présente annexe du Règlement du personnel civil.

6.3 **Recours contentieux**

6.3.1 Hormis les cas où la décision n'est pas susceptible de faire l'objet d'une réclamation et ceux où le/la requérant(e) et le chef d'organisme OTAN concerné sont convenus de saisir directement le tribunal, la requête soumise au tribunal n'est recevable que si le/la requérant(e) a épuisé préalablement toutes les voies possibles de réclamation établies aux termes de la présente annexe. Dans les cas où des voies de réclamation sont ouvertes et qu'elles ont été exploitées, la requête doit être présentée dans un délai de 60 jours à compter du dernier en date des faits suivants :

(a) la notification au/à la requérant(e) par le chef d'organisme OTAN concerné du refus d'accorder ce qui a été demandé ou recommandé ;

(b) lorsque le/la requérant(e) s'est vu notifier par le chef d'organisme OTAN concerné que ce qui a été demandé ou recommandé sera accordé, l'expiration d'un délai de 30 jours à partir de la réception de cette notification sans que celle-ci soit suivie d'effet ;

(c) l'absence de notification au membre du personnel ou au membre du personnel retraité de l'OTAN de la décision du chef d'organisme OTAN concerné dans un délai de 30 jours à compter de la réception du rapport et des recommandations du comité de réclamation sera considérée comme une décision implicite de refus d'accorder ce qui a été demandé.

6.3.2 Pour ce qui est des recours contentieux contre des décisions qui ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'une réclamation et des cas où le/la requérant(e) et le chef d'organisme OTAN concerné sont convenus de saisir directement le tribunal, la requête doit être présentée dans un délai de 60 jours à compter de la notification de la décision au/à la requérant(e) ou à compter de l'accord concernant la saisine du tribunal.

6.3.3 Nonobstant les délais prescrits aux articles 6.3.1 et 6.3.2, dans des cas très exceptionnels et pour des motifs dûment justifiés, le tribunal peut considérer comme recevables des requêtes présentées jusqu'à 30 jours après l'expiration de ces délais.

6.3.4 Les requêtes doivent être présentées par écrit ; elles doivent contenir tous les moyens que le/la requérant(e) déclare avoir invoqués, et être accompagnées de toutes les pièces justificatives, y compris, lorsqu'une réclamation a été soumise, le rapport et les recommandations du comité de réclamation.

6.3.5 Bien que l'introduction d'un recours contentieux n'ait pas d'effet suspensif, le chef d'organisme OTAN peut, en attendant l'issue de la procédure et à la demande du membre du personnel ou du membre du personnel retraité de l'OTAN, suspendre l'exécution de la décision litigieuse, et/ou s'abstenir de

prendre, pendant la période durant laquelle un recours contentieux peut être introduit ou fait l'objet d'un examen, toute nouvelle mesure qui modifierait la situation au sein de l'organisme OTAN au détriment du/de la requérant(e) et rendrait, par là même, impossible ou malcommode l'exécution de l'objet de la demande, au cas où il serait fait droit à sa requête.

6.4 **Dispositions administratives**

6.4.1. Le secrétaire général prend les dispositions administratives nécessaires au fonctionnement du tribunal, notamment la désignation d'un(e) greffier/greffière, qui exerce ses fonctions de soutien sous la seule l'autorité du tribunal. Le/La greffier/greffière apporte tout soutien professionnel, technique ou administratif que le tribunal juge utile à ses activités. Le/La greffier/greffière peut travailler à temps partiel et exercer le reste du temps d'autres fonctions non liées au tribunal.

6.4.2 Les dépenses afférentes au tribunal sont prises en charge par l'OTAN. Le tribunal établit et gère son propre budget de manière autonome.

6.5 **Procédure préliminaire**

6.5.1. La requête est transmise immédiatement par le/la greffier/greffière du tribunal au chef d'organisme OTAN concerné, qui soumet ses observations en défense par écrit dans un délai de 60 jours à compter de la date de réception de cette communication. Le mémoire en défense est communiqué par le/la greffier/greffière au/à la requérant(e), qui dispose d'un délai de 30 jours à compter de la date de réception de cette communication pour soumettre ses observations en réplique par écrit. Au cas où de telles observations sont soumises par le/la requérant(e), elles sont communiquées par le/la greffier/greffière au chef d'organisme OTAN concerné qui peut, dans un délai de 30 jours à compter de la réception du mémoire en défense, soumettre par écrit un mémoire en duplique.

6.5.2 La requête accompagnée des pièces justificatives jointes, les commentaires du chef d'organisme OTAN et, le cas échéant, le mémoire en réplique du/de la requérant(e) et le mémoire en duplique du chef d'organisme OTAN sont communiqués au tribunal par le/la greffier/greffière au moins 30 jours avant la date de la session au cours de laquelle l'affaire doit être examinée.

6.5.3 Si l'examen d'une question portant sur l'application directe par le chef d'organisme OTAN d'une décision du Conseil est en cours au sein du tribunal, le Conseil peut, de sa propre initiative, soumettre des observations écrites au tribunal. Ces observations sont mises à la disposition de toutes les parties à l'instance.

6.6 **Sessions**

6.6.1 Le président fixe le calendrier et le programme des sessions du tribunal en consultation avec les membres de celui-ci.

6.6.2 Le tribunal se réunit au siège de l'OTAN, sauf s'il estime nécessaire de tenir

une ou plusieurs sessions ailleurs pour assurer la conduite efficace de la procédure.

6.6.3 Le tribunal examine la requête dans un délai maximum de 90 jours à compter de la date de la communication des pièces du dossier aux membres du collège.

6.6.4 Il appartient au tribunal, dans des circonstances exceptionnelles, de déroger aux délais stipulés à l'alinéa précédent et à l'article 6.3 ci-dessus. Chacune des parties peut demander une procédure accélérée en invoquant des circonstances exceptionnelles, en particulier la nécessité d'éviter un préjudice irréparable; le président statue sur cette demande en tenant compte de l'opinion de l'autre partie à ce sujet.

6.7 **Audiences**

6.7.1. Sauf si toutes les parties en disposent autrement, les recours formés devant le tribunal nécessitent la tenue d'une audience sous la forme d'un débat oral auquel toutes les parties concernées peuvent assister et/ou se faire représenter. Dans le respect des dispositions de la présente annexe, tout membre du personnel ou membre du personnel retraité de l'OTAN intéressé, ou un membre de la délégation de tout État membre, titulaire de l'habilitation de sécurité nécessaire peut assister aux débats oraux, sauf si le tribunal décide, à la demande d'une partie et en tenant compte de l'opinion de l'autre, que des circonstances exceptionnelles, comme la nature personnelle et privée des questions soulevées, nécessite la tenue des débats à huis clos. Le tribunal peut adopter un règlement fixant les conditions à respecter pour assister aux débats.

6.7.2 Le chef d'organisme OTAN et le/la requérant(e) peuvent assister aux débats et développer oralement tous arguments à l'appui des moyens invoqués dans la requête et les mémoires soumis. Ils/Elles peuvent se faire assister ou représenter à cet effet par d'autres personnes, et notamment par un conseil de leur choix. Toutefois, dans le cas où le tribunal, faisant suite à une demande soit du chef d'organisme OTAN, soit du/de la requérant(e), estime nécessaire de prendre connaissance de documents classifiés OTAN et où lesdits documents sont versés au dossier de l'instance nonobstant les dispositions de l'article 6.7.5 ci-dessous, les parties ne peuvent se faire assister ou représenter que par un membre du personnel civil de l'OTAN, du personnel retraité de l'OTAN ou du personnel militaire, ou par un conseil titulaires de l'habilitation de sécurité nécessaire, sauf si les pièces du dossier ne sont pas classifiées.

6.7.3 Sous réserve des privilèges reconnus au profit de certains types de communications, et en particulier celles qui concernent la confidentialité des échanges entre avocat et client et des négociations en vue d'un règlement, le tribunal peut ordonner la production de toute pièce qu'il estime utile à l'examen de la requête dont il est saisi. Toute pièce communiquée au tribunal doit également être communiquée au chef d'organisme OTAN et au/à la requérant(e) dans le respect des procédures relatives à la transmission des informations classifiées, pour autant qu'il/elle soit titulaire de l'habilitation de sécurité nécessaire pour en prendre connaissance.

6.7.4 Le tribunal peut entendre tous les témoins, y compris les personnes dont la présence a fait l'objet d'une demande écrite de l'une des parties, dont il estime que la déposition est utile aux débats. Tout membre du personnel civil ou militaire de l'OTAN cité comme témoin, est tenu de comparaître devant le tribunal ; il/ellene peut pas refuser de répondre aux questions qui lui sont posées, sous réserve des conditions énoncées dans le règlement de procédure du tribunal.

6.7.5 Si l'intérêt de l'Alliance impose d'utiliser des informations ou des pièces classifiées dans le cadre de la procédure devant le tribunal administratif, le secrétaire général, agissant en tant que président du Conseil et personnellement, peut, de son propre chef ou sur proposition du chef d'organisme OTAN concerné, décider que certaines informations ou certaines pièces ne seront pas communiquées au tribunal ou donner l'ordre à un membre de son personnel de ne pas répondre à certaines questions. Les documents classifiés fournis par un État membre ne sont en aucune circonstance divulgués sans l'accord dudit État. En aucun cas, le recours aux dispositions du présent article ne doit être interprété au détriment du/de la requérant(e). Le tribunal utilise tous les moyens appropriés pour s'assurer de la validité des motifs invoqués à l'appui du refus de communication des informations ou des pièces demandées et il lui revient de décider si ces motifs sont valables, si les informations ou les pièces demandées doivent être fournies et si un membre du personnel doit répondre à toutes les questions.

6.7.6 Toute personne ayant assisté à une audience du tribunal est tenue de garder le secret le plus absolu sur les faits qui sont venus à sa connaissance à l'occasion des débats et sur les opinions qui y ont été exprimées.

6.7.7 Le tribunal délibère seul et à huis clos.

6.7.8 Le Bureau du conseiller juridique du Secrétariat international doit, à la demande du président du tribunal, ou peut, de sa propre initiative, soumettre des observations écrites et/ou assister et participer aux audiences. Toutes les observations ainsi soumises sont mises à la disposition de toutes les parties à l'instance.

6.8 **Jugements**

6.8.1 Le tribunal statue à la majorité des voix. Ses jugements sont rendus par écrit et doivent être motivés. Ils sont diffusés par les soins du/de la greffier/greffière, à l'intention notamment des délégations des pays et des chefs d'organisme OTAN.

6.8.2 Au cas où il admet que le/la requérant(e) avait de bonnes raisons d'introduire le recours, le tribunal ordonne que l'organisme OTAN rembourse, dans des limites raisonnables, les frais justifiés exposés par le/la requérant(e), étant entendu toutefois que celui/celle-ci n'est pas fondé(e) à réclamer le remboursement des frais exposés afin de se faire assister par un autre membre du personnel ou par un membre du personnel retraité de l'OTAN ni à demander une compensation pour le temps qu'il/elle a personnellement consacré à faire valoir ses droits. Le tribunal peut aussi ordonner, dans les limites qu'il fixera, que l'organisme OTAN rembourse les frais justifiés exposés

par les témoins qui ont été entendus.

6.8.3 Au cas où il constate que le/la requérant(e) avait pour objectif de retarder le règlement de l'affaire ou de harceler l'OTAN ou l'un quelconque de ses agents ou que le/la requérant(e) avait l'intention d'utiliser de manière abusive la procédure de recours, le tribunal peut ordonner que le/la requérant(e) verse des dommages-intérêts raisonnables[1] à l'organisme OTAN concerné. Si tel est le cas, le montant fixé par le tribunal est perçu par voie de déduction des sommes dues par l'OTAN au/à la requérant(e), ou de toute autre manière arrêtée par le chef d'organisme OTAN concerné.

6.8.4 (a) Les jugements du tribunal sont définitifs et ne peuvent faire l'objet d'aucune espèce de recours, si ce n'est que le tribunal peut être saisi par l'une ou l'autre partie, dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement, d'une demande de rectification d'une erreur matérielle entachant celui-ci.

(b) Chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de 30 jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de 5 ans à compter de la date du jugement. Le tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

6.8.5 Le tribunal décide au cas par cas, à la lumière des pièces du dossier, si une décision peut être prise concernant la demande en révision sans qu'une procédure orale soit nécessaire.

6.9 **Pouvoir de redressement du tribunal**

6.9.1 S'il conclut au bien-fondé de la requête, en tout ou en partie, le tribunal peut accorder au/à la requérant(e) tout ou partie de sa demande, en particulier l'annulation des décisions du chef d'organisme OTAN qui seraient contraires au contrat ou autres conditions d'engagement de l'agent concerné ou aux dispositions réglementaires applicables au personnel civil de l'OTAN, et l'exécution en nature d'une obligation comme le paiement d'une augmentation de salaire, une promotion, le transfert ou la réintégration d'un agent, ou le versement d'une indemnité. Il peut également ordonner que l'organisme OTAN verse des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'une irrégularité commise par le chef d'organisme OTAN.

6.9.2 Toutefois, au cas où le chef d'organisme OTAN ou, en ce qui concerne les organismes régis par le Protocole de Paris, le commandant suprême concerné, fait valoir que l'exécution d'une décision d'annulation ou d'une obligation en nature est impossible ou soulèverait d'importantes difficultés, le tribunal se borne à fixer le montant des dommages-intérêts à verser au/à la requérant(e) en raison du préjudice subi.

[1] Dont le montant ne peut en aucun cas dépasser 50 % du traitement mensuel de base de l'agent.

6.9.3 Au cas où le tribunal prononce l'annulation d'une décision litigieuse qui a fait application d'une règle, d'un règlement ou d'une autre décision de portée générale applicable à un membre du personnel ou à un membre du personnel retraité de l'OTAN, ou qui a fait produire effet à une telle disposition ou décision réglementaire que le tribunal déclare, en tout ou en partie, illégale, la disposition ou décision en question ou la partie illégale de celle-ci ne peut plus être appliquée à des membres du personnel ou à des membres du personnel retraité de l'OTAN qui se trouvent dans la même situation.

6.10 **Dispositions transitoires**

Les affaires pendantes devant la Commission de recours de l'OTAN au 30 juin 2013 seront transférées au tribunal administratif de l'OTAN. En ce qui concerne les requêtes qui ont été soumises à la Commission de recours avant la date d'entrée en vigueur du présent Règlement mais qui n'ont pas fait l'objet d'une décision à cette date, le tribunal statuera conformément aux dispositions de l'annexe IX qui étaient en vigueur avant la date d'entrée en vigueur du présent Règlement.

6.11 **Dispositions finales**

6.11.1 La minute de chaque jugement est versée aux archives de l'OTAN. Il est remis une expédition du jugement, certifiée conforme par le président, à chacune des parties concernées ainsi qu'au Bureau du conseiller juridique du Secrétariat international.

6.11.2 Une copie du jugement est également communiquée par le greffier/la greffière à tout membre du personnel ou tout membre du personnel retraité de l'OTAN intéressé, étant entendu toutefois que le président peut décider de faire supprimer de la version qui sera mise à la disposition des membres du personnel et des membres du personnel retraité de l'OTAN, sous une forme électronique appropriée, l'identité ou tout autre élément d'identification du/de la requérant(e) ou de toute autre personne mentionnée dans le jugement.

Appendice 1 à l'annexe IX

Règlement de procédure du tribunal administratif

Adopté le 1er juillet 2013 conformément au PO(2013)0356

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1 Dispositions générales

1. Le présent règlement de procédure (ci-après dénommé « le règlement ») s'applique au tribunal administratif (ci-après dénommé « le tribunal ») de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (ci-après dénommée « l'OTAN »).

2. Le présent règlement est régi par les dispositions du Règlement du personnel civil de l'OTAN, et notamment son annexe IX (ci-après dénommée « l'annexe IX »).

3. Le présent règlement est arrêté par le tribunal conformément à l'article 6.2.4 de l'annexe IX et s'applique pour toutes les requêtes pouvant lui être soumises après le 1er juillet 2013. Il peut être modifié par le tribunal.

4. Le tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) du tribunal (ci après dénommé « le/la président(e) »), après notification aux parties et après consultation, le cas échéant, avec les autres membres du tribunal ou d'un collège, peut, dans des circonstances exceptionnelles et conformément à l'article 6.6.4 de l'annexe IX, déroger aux délais qui seraient d'application.

5. Le tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut traiter toute question non expressément prévue dans le présent règlement.

Article 2 Organisation du tribunal

1. Le tribunal se compose du/de la président(e) et de quatre autres membres.

2. Le tribunal veille à conduire ses travaux de telle sorte que son/sa président(e) et tous ses autres membres puissent se réunir au moins une fois par an.

3. Un collège se composant du/de la président(e) et de deux autres membres du tribunal examine une requête ou un ensemble de requêtes. Les décisions d'un tel collège sont réputées avoir été prises par le tribunal.

4. Les membres du tribunal sont désignés pour siéger au sein des collèges qui sont chaque fois composés du/de la président(e) et de deux autres membres. Le/La président(e) désigne chacun des autres membres à tour de rôle pour siéger au sein d'un collège avec l'un des trois autres membres. Le/la président(e) attribue les affaires aux collèges en tenant dûment compte du principe de rotation et en veillant à une répartition équitable de la charge de travail.

5. Dans chaque affaire, le/la président(e) fait office de juge rapporteur ou désigne un autre membre du collège en cette qualité, notamment aux fins de rédiger un projet de jugement qui sera soumis au collège pour examen et approbation.

6. Le siège du tribunal est fixé à Bruxelles (Belgique), au siège de l'OTAN. Le/La président(e) peut, pour une ou plusieurs séances particulières, choisir un autre lieu que celui où le tribunal a son siège, conformément à l'article 6.6.2 de l'annexe IX.

Article 3 Langues officielles

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

Article 4 Président(e)

Le/La président(e), ou, si le/la président(e) est récusé ou est autrement empêché(e) d'accomplir ses fonctions, le membre du tribunal désigné conformément à l'article 6.1.4 de l'annexe IX, dirige les travaux du tribunal. En particulier, le/la président(e) :

(a) exerce les fonctions dévolues au/à la président(e) par l'annexe IX et le présent règlement ;

(b) préside l'examen des affaires dont le tribunal est saisi ;

(c) prend toute ordonnance qui serait nécessaire à la conduite des procédures ;

(d) convoque le tribunal et fixe le programme de ses travaux ;

(e) guide le greffier/la greffière dans l'accomplissement de ses tâches ;

(f) représente le tribunal pour les questions d'ordre administratif et les questions connexes ;

(g) en dehors des sessions, traite toute question non expressément prévue dans le présent règlement ;

(h) établit chaque année un rapport d'activité du tribunal.

Article 5 Greffier/Greffière

Sous l'autorité du/de la président(e), le greffier/la greffière du tribunal :

(a) reçoit les requêtes introductives d'instance et les pièces afférentes à chaque affaire portée devant le tribunal ;

(b) transmet toute pièce ou fait toute notification requise au titre de chaque affaire ;

(c) ouvre pour chaque affaire un dossier où seront consignées toutes les dispositions prises dans le cadre de l'affaire, les dates de ces dispositions et les dates auxquelles le bureau du greffier aura reçu ou expédié toute pièce ou notification entrant dans le cadre de la procédure ;

(d) assiste aux audiences et aux réunions du tribunal ;

(e) conserve les procès-verbaux des audiences et des réunions suivant les instructions du/de la président(e) ;

(f) a la garde des archives du tribunal ;

(g) accomplit avec diligence les fonctions dévolues au greffier/à la greffière par l'annexe IX et le présent règlement ;

(h) diffuse des directives pratiques sur la présentation des pièces écrites et sur la préparation et la conduite des audiences.

Article 6 Récusation

1. Le/La président(e) ou les autres membres du tribunal doivent se récuser :

(a) dans une affaire concernant des personnes auxquels ils sont liés par des relations personnelles, familiales ou professionnelles ;

(b) dans une affaire où ils ont été appelés à intervenir précédemment à un titre quelconque, notamment en qualité de conseiller, de mandataire, d'expert ou de témoin;

(c) s'il existe d'autres circonstances en raison desquelles leur participation semble inappropriée.

2. Tout membre se récusant en informe immédiatement le/la président(e) du tribunal. Si le/la président(e) se récuse, il/elle en informe immédiatement les membres du collège et il/elle désigne un troisième membre qui siégera au sein du collège, conformément à l'article 6.1.4 de l'annexe IX.

Article 7 Représentation

Chaque partie peut à tout moment décider de se faire assister par un conseil ou d'autres mandataires, dont la désignation est notifiée au greffier/à la greffière.

Article 8 Sessions

Le/La président(e), en consultation avec les autres membres du tribunal et compte tenu du nombre d'affaires à traiter, fixe le calendrier et le programme des sessions du tribunal.

Chapitre II
Procédure écrite

Article 9 Requête

1. Une requête est introduite par le/la requérant(e) ou le conseil ou autre mandataire dûment autorisé du/de la requérant(e).

2. La requête introductive d'instance est soumise au tribunal par l'entremise du greffier/de la greffière. Toute requête doit contenir :

   (a) les nom et qualités du/de la requérant(e) ;

   (b) le cas échéant, le nom du conseil ou autre mandataire du/de la requérant(e) ;

   (c) la décision contestée et le chef d'organisme OTAN concerné par la décision ;

   (d) le cas échéant, les voies de recours hiérarchique et/ou de réclamation utilisées par le/la requérant(e), conformément aux dispositions pertinentes de l'article IX, et l'issue de ces procédures ;

   (e) les bases juridiques sur lesquelles repose le recours ;

   (f) un exposé des faits invoqués à l'appui de la requête et les éventuelles pièces justificatives et autres pièces, y compris, le cas échéant, les déclarations des témoins ;

   (g) la réparation demandée, y compris (i) le montant de l'indemnité éventuellement réclamée par le/la requérant(e) ou l'exécution de toute obligation particulière qu'il/elle requiert, ou l'un et l'autre, et (ii) le montant des frais dont le tribunal peut ordonner le remboursement ;

   (h) toute demande de production de pièces.

3. La requête, les pièces justificatives et toute autre pièce produite qui est essentielle pour l'affaire doivent être soumises dans l'une des langues officielles du tribunal. Lorsqu'une pièce autre que la requête n'est pas établie dans l'une des langues officielles, le/la requérant(e) y joint une traduction certifiée conforme dans l'une de ces langues. Toute traduction dans l'autre de ces langues est, si nécessaire, effectuée par les soins du greffier/de la greffière. Le/La requérant(e) joint en annexe l'original ou une copie non altérée des passages pertinents de toutes les pièces citées dans la requête. Le cas

échéant, il/elle joint également une copie du rapport et des recommandations du comité de réclamations en l'affaire. Les pages de toutes les pièces communiquées sont numérotées en continu.

4. La requête est signée à la dernière page par le/la requérant(e) ou, le cas échéant, par le conseil ou autre mandataire qu'il/elle a désigné conformément à l'alinéa 1 ci-dessus. En cas d'incapacité du/de la requérant(e), la signature requise est celle de son/sa représentant(e) légal(e).

5. La date de dépôt de la requête est réputée être la première des deux dates suivantes :

   a. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit la copie électronique, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes, à l'adresse mailbox. tribunal@hq.nato.int. Un exemplaire papier complet de la requête doit être envoyé au tribunal par courrier au plus tard le premier jour ouvrable suivant l'envoi de la copie électronique ;

   b. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit par courrier la copie papier, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes. Un exemplaire complet de la requête doit cependant être envoyé par voie électronique au greffier/à la greffière à l'adresse mailbox.tribunal@hq.nato.int.

6. Si, après examen de la requête, le greffier/la greffière établit que la requête présente des irrégularités ou lacunes d'importance secondaire, il/elle en avise le/la requérant(e) et lui fixe un délai raisonnable, qui ne peut être supérieur à quinze (15) jours, pour corriger les irrégularités ou lacunes.

7. Si les corrections sont effectuées dans le délai imparti, la requête est réputée avoir été reçue à la date initiale. Si les corrections sont apportées alors que le délai prescrit par le greffier/la greffière est dépassé, la date de dépôt de la requête est la date à laquelle la version corrigée est présentée.

8. À la réception de la requête, ou après correction de toute irrégularité ou lacune d'importance secondaire effectuée conformément aux alinéas qui précèdent, le greffier/la greffière adresse la requête au président du tribunal et en communique copie au chef d'organisme OTAN concerné et au Bureau des affaires juridiques du Secrétariat international.

Article 10 Rejet sans autre procédure

1. Si le/la président(e) estime qu'une requête est manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, il/elle peut inviter le greffier/la greffière à surseoir à tout acte de procédure jusqu'à la prochaine session du tribunal. Une telle décision suspend tous les délais de procédure.

2. Après notification au/à la requérant(e) et examen des éventuelles observations écrites supplémentaires du/de la requérant(e), le tribunal peut, à la session suivante, soit rejeter la requête sans autre procédure comme étant manifestement irrecevable, hors de sa compétence ou dénuée de fondement, en motivant sa décision, soit décider qu'il sera procédé à l'instruction suivant la forme ordinaire.

Article 11 Anonymat

1. Un(e) requérant(e) peut, à tout moment avant le prononcé du jugement, demander que son nom ou d'autres informations ne soient pas rendus publics par le tribunal.

2. Le chef d'organisme OTAN peut, dans son mémoire en défense, demander que le nom de toute autre personne ne soit pas rendu public par le tribunal. Tout intervenant peut demander l'anonymat dans le mémoire en intervention.

3. Les parties se voient offrir la possibilité de présenter leurs observations au tribunal en réponse à une demande d'anonymat.

4. Le tribunal fait droit à une demande d'anonymat s'il est fait état de motifs valables pour protéger la vie privée d'une personne de toute divulgation au public. Cependant, l'anonymat ainsi accordé ne vaut pas pour les parties ni pour la procédure orale.

Article 12 Mémoire en défense

1. Le chef d'organisme OTAN doit répondre à la requête dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date à laquelle elle lui a été transmise par le greffier/la greffière, à moins que, à la demande d'une des parties et moyennant notification à l'une et à l'autre, le/la président(e) ne fixe un autre délai, conformément à l'alinéa 4 de l'article 1. La mémoire en défense du chef d'organisme OTAN est communiqué au tribunal et au/à la requérant(e) par l'entremise du greffier/de la greffière. Le chef d'organisme OTAN joint en annexe, conformément au présent règlement, les passages pertinents de toutes les pièces citées dans le mémoire en défense, à moins que la pièce ne soit annexée à la requête, auquel cas il y a lieu d'indiquer le numéro de page. Les pages de toutes les pièces communiquées sont numérotées en continu.

2. Le mémoire en défense est signé à la dernière page par le/la représentant(e) du chef d'organisme OTAN.

3. La date de dépôt du mémoire en défense est réputée être la première des deux dates suivantes:

   a. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit la copie électronique, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes, à l'adresse mailbox.tribunal@hq.nato.int. Un exemplaire papier complet du mémoire en défense doit être envoyé au tribunal par courrier au plus tard le premier jour ouvrable suivant l'envoi de la copie électronique ;

   b. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit par courrier la copie papier, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes. Un exemplaire complet du mémoire en défense doit cependant être envoyé par voie électronique au greffier/à la greffière à l'adresse mailbox.tribunal@hq.nato.int.

4. Après s'être assuré(e) du respect des prescriptions de forme du présent article, le greffier/la greffière adresse un exemplaire du mémoire en défense du chef d'organisme OTAN au/à la président(e) du tribunal et au/à la requérant(e), avec, comme il convient, copie au Bureau des affaires juridiques du Secrétariat international. Au cas où ces prescriptions n'auraient pas été respectées, l'alinéa 6 de l'article 9 s'applique *mutatis mutandis* au mémoire en défense.

5. Le chef d'organisme OTAN donne, dans son mémoire en défense, une réponse à toute demande de production de pièces ou d'anonymat faite par le/la requérant(e) dans sa requête.

Article 13 Attribution d'une affaire à un collège

1. Une fois que la requête et le mémoire en défense sont en possession du greffier/de la greffière, le/la président(e) attribue l'affaire à un collège conformément à l'alinéa 4 de l'article 2, et le greffier/la greffière communique les deux pièces aux membres du collège. Par la suite, le greffier/la greffière transmet successivement et dès réception au collège la réplique et la duplique.

2. Le greffier/La greffière informe les parties de la composition du collège. Dans les quinze (15) jours et conformément à l'article 6.1.5 de l'annexe IX, chaque partie peut, en invoquant une présomption de partialité, demander que la composition du collège constitué pour une affaire soit modifiée. Les deux membres du collège statuent sur la demande en l'absence du membre concerné et, en cas de désaccord entre eux, la décision est prise par le membre ayant le plus d'ancienneté. Aucune autre demande visant à faire modifier la composition du collège ne peut être soumise, sauf sur la base d'éléments d'information ou de développements nouveaux.

3. Le tribunal ou, en dehors des sessions, le président peut décider de joindre des affaires.

Article 14 Mémoire en réplique

1. Le/la requérant(e) peut déposer une réplique au mémoire en défense auprès du greffier/de la greffière dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle il/elle a reçu le mémoire en défense, à moins que le/la président(e), sur demande, ne fixe un autre délai, conformément à l'alinéa 4 de l'article 1.

2. Les passages pertinents de toute pièce citée dans le mémoire en réplique y sont joints suivant les règles fixées pour la requête à l'article 9, à moins que la pièce ne soit annexée à un précédent acte de procédure, auquel cas il y a lieu d'indiquer le numéro de page. Les pages de toutes les pièces communiquées sont numérotées en continu.

3. Les prescriptions de l'alinéa 4 de l'article 9 s'appliquent à la réplique.

4. La date de dépôt de la réplique est réputée être la première des deux dates suivantes:

   a. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit la copie électronique, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes, à l'adresse mailbox.tribunal@hq.nato.int. Un exemplaire papier complet de la réplique doit être envoyé au tribunal par courrier au plus tard le premier jour ouvrable suivant l'envoi de la copie électronique ;

   b. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit par courrier la copie papier, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes. Un exemplaire complet de la réplique doit cependant être envoyé par voie électronique au greffier/à la

greffière à l'adresse mailbox.tribunal@hq.nato.int.

5. Après s'être assuré(e) du respect des prescriptions de forme du présent article, le greffier/la greffière adresse un exemplaire de la réplique au/à la président(e) du tribunal, aux autres membres du collège et au chef d'organisme OTAN, avec, s'il y a lieu, copie au Bureau des affaires juridiques du Secrétariat international. Au cas où ces prescriptions n'auraient pas été respectées, l'alinéa 6 de l'article 9 s'applique *mutatis mutandis* à la réplique.

Article 15 Mémoire en duplique

1. Le chef d'organisme OTAN peut déposer une duplique auprès du greffier/de la greffière dans un délai de trente (30) jours à compter de la date il a reçu la réplique, à moins que le/la président(e), sur demande, ne fixe un autre délai, conformément à l'alinéa 4 de l'article 1.

2. Les passages pertinents de toute pièce citée dans le mémoire en duplique y sont joints suivant les règles fixées pour la requête à l'article 9, à moins que la pièce ne soit annexée à un précédent acte de procédure, auquel cas il y a lieu d'indiquer le numéro de page. Les pages de toutes les pièces communiquées sont numérotées en continu.

3. Les prescriptions de l'alinéa 2 de l'article 12 s'appliquent à la duplique.

4. La date de dépôt de la duplique est réputée être la première des deux dates suivantes:

   a. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit la copie électronique, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes, à l'adresse mailbox. tribunal@hq.nato.int. Un exemplaire papier complet de la duplique doit être envoyé au tribunal par courrier au plus tard le premier jour ouvrable suivant l'envoi de la copie électronique ; ou

   b. la date à laquelle le greffier/la greffière en reçoit par courrier la copie papier, accompagnée de l'intégralité des pièces jointes. Un exemplaire complet de la duplique doit cependant être envoyé par voie électronique au greffier/à la greffière à l'adresse mailbox.tribunal@hq.nato.int.

5. Après s'être assuré(e) du respect des prescriptions de forme du présent article, le greffier/la greffière adresse un exemplaire de la duplique du chef d'organisme OTAN au/à la président(e) du tribunal, aux autres membres du collège et au/à la requérant(e), avec, s'il y a lieu, copie au Bureau des affaires juridiques du Secrétariat international. Au cas où ces prescriptions n'auraient pas été respectées, l'alinéa 7 de l'article 11 s'applique *mutatis mutandis* à la duplique.

6. Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessous, une fois que la duplique a été versée au dossier, aucune autre pièce n'est admise.

7. Le chef d'organisme OTAN donne, dans la duplique, une réponse à toute demande faite par le/la requérant(e) dans sa réplique au sujet des frais ou d'autres points.

Article 16 Pièces écrites supplémentaires

1. Dans des cas exceptionnels et si nécessaire, le/la président(e) peut, d'office

ou à la demande d'une partie, inviter les parties à présenter un exposé écrit supplémentaire ou une pièce additionnelle dans un délai qu'il lui appartient de fixer. Les parties fournissent l'original ou une copie non altérée de ces pièces additionnelles et y joignent, le cas échéant, une traduction certifiée conforme.

2. Les prescriptions des alinéas 4 et 5 de l'article 9 ou des alinéas 2 et 3 de l'article 12, selon le cas, s'appliquent à tous les exposés écrits et pièces additionnelles.

3. Après s'être assuré(e) du respect des prescriptions de forme du présent article, le greffier/la greffière adresse un exemplaire de tout exposé écrit supplémentaire ou de toute pièce additionnelle au/à la président(e) du tribunal, aux autres membres du collège et aux parties, avec, s'il y a lieu, copie au Bureau des affaires juridiques du Secrétariat international. Au cas où ces prescriptions n'auraient pas été respectées, l'alinéa 6 de l'article 9 s'applique *mutatis mutandis*.

Article 17 Désistement

Dans le cas où un(e) requérant(e) se désiste de sa requête, le/la Président(e) peut lui donner acte de ce désistement sans avoir à convoquer le tribunal ou un collège à cet effet, à la condition que ce désistement soit pur et simple.

Chapitre III

Autres participants

Article 18 Tiers

Le/la président(e) apprécie s'il y a lieu de communiquer la requête à un tiers et de l'inviter à participer à l'instance, et il/elle fixe le délai qui lui est imparti pour présenter ses observations. S'il donne suite à cette invitation et produit des observations dans le délai imparti, ce tiers devient partie à l'instance et a les mêmes droits, *mutatis mutandis*, que le/la requérant(e) et le chef d'organisme OTAN. Les observations du tiers sont communiquées par le greffier/la greffière au/à la président(e), aux autres membres du collège, aux parties et, comme il convient, au Bureau du conseiller juridique.

Article 19 Bureau du conseiller juridique

Conformément à l'article 6.7.8 de l'annexe IX, le Bureau du conseiller juridique doit, à la demande du/de la président(e), ou peut, de sa propre initiative, soumettre des observations écrites dans un délai d'une semaine après réception de la duplique ou d'autres dernières pièces. Toutes les observations ainsi présentées sont mises à la disposition de toutes les parties à l'instance. Le Bureau du conseiller juridique doit, à la demande du/de la président(e), ou peut, de sa propre initiative, assister et participer aux audiences.

Article 20 Intervention

1. Toute personne qui pourrait être sensiblement affectée par le jugement devant être rendu et qui souhaite faire part de ses observations sur une ou plusieurs questions dans une affaire susceptible d'affecter ses intérêts peut établir à cet effet une demande d'intervention et la déposer auprès du greffier/de la greffière du tribunal.
2. Les demandes d'intervention doivent être introduites au plus tard trente (30) jours après le dépôt de la réplique.
3. Le tribunal statue sur une telle demande dans son jugement.
4. Le greffier/la greffière adresse un exemplaire du mémoire en intervention au/à la président(e), aux autres membres du collège et aux parties, avec, comme il convient, copie au Bureau du conseiller juridique.
5. L'intervenant n'est pas partie à l'instance, ne peut pas produire de pièces additionnelles et n'est pas lié par le jugement du seul fait de son intervention.

Article 21 Observations du Conseil

Conformément à l'article 6.5.3 de l'annexe IX, les éventuelles observations du Conseil sont présentées au plus tard trente (30) jours avant l'audience.

Article 22 Amicus curiae

Le tribunal peut, à sa discrétion, autoriser toute personne, notamment les représentants dûment mandatés du personnel en fonction et des retraités, à présenter des observations écrites au tribunal en qualité d'*amicus curiae*. Le tribunal peut donner aux *amici curiae* accès aux mémoires des parties. Il offre aux parties la possibilité de produire, en temps voulu, des commentaires sur un avis d'*amicus curiae*.

Chapitre IV
Mesures

Article 23 Règlement amiable

1. Le tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) statue sur toute demande des parties visant à suspendre l'instance afin que les possibilités de règlement amiable du litige puissent être examinées.

2. Le tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut à tout moment préconiser la négociation afin de mettre un terme au litige et peut arrêter les mesures voulues pour faciliter un tel règlement. L'instance peut, avec le consentement des parties, être suspendue pendant un temps fixé par le tribunal ou le/la président(e). Faute d'accord dans le délai imparti, l'instance reprend son cours.

3. Le tribunal et les parties ne peuvent pas utiliser dans la procédure contentieuse, à quelque fin que ce soit, les avis exprimés, les suggestions formulées, les propositions présentées, les concessions faites ou les documents établis aux fins du règlement amiable.

Article 24 Mesures provisoires

À tout moment de l'instance, le tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut demander que le chef d'organisme OTAN envisage de prendre des mesures en vertu de l'article 6.3.5 de l'annexe IX.

Chapitre V
Procédure orale

Article 25 Convocation aux audiences

1. Le tribunal entend chacune des parties, à moins que l'ensemble d'entre elles n'en conviennent autrement. Le/la président(e) détermine, en consultation avec les parties, le déroulement des débats.

2. Les dates des audiences sont arrêtées par le/la président(e) après consultation des membres du collège et des parties. Elles sont notifiées par le greffier/ la greffière aux membres du collège, aux parties, aux intervenants et aux

représentants du personnel, en principe au moins trente (30) jours à l'avance. Le/la président(e) statue sur toute demande tendant au renvoi de l'affaire.

3. Dès que le terme pour présenter des pièces écrites est échu, le greffier/la greffière en informe les parties. Celles-ci disposent de sept (7) jours pour lui notifier par écrit les noms et qualités des témoins dont elles demandent l'audition ainsi que les motifs pour lesquels elles souhaitent les interroger. Le greffier/La greffière notifie à chaque partie les témoins que l'autre partie souhaite faire citer ; chaque partie peut, dans les sept (7) jours, présenter ses éventuelles observations sur l'opportunité d'entendre les témoins désignés par l'autre partie.

4. Si le/la président(e) estime que leur déposition serait utile, les témoins cités par les parties sont convoqués par le greffier/la greffière, en principe au moins deux (2) semaines avant le jour de l'audience. Le tribunal peut autoriser l'audition des témoins par visioconférence, téléphonie IP ou des techniques analogues.

5. Lorsqu'un témoin n'est pas en mesure de comparaître devant le tribunal pour des raisons de santé ou d'autres raisons jugées acceptables par le tribunal, celui-ci peut décider que le témoin fournisse des réponses écrites aux questions des parties. Les parties ont cependant le droit de présenter des observations sur une telle réponse écrite.

6. Le tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut également citer des témoins et des experts à comparaître à l'audience.

Article 26 Audiences

1. Les audiences du tribunal se tiennent suivant les dispositions de l'article 6.7.1 de l'annexe IX. Le tribunal ou, en dehors des sessions, le/la président(e) peut, à la demande de l'une ou l'autre partie, prononcer le huis clos pour tout ou partie des débats. Le huis clos est de droit pour toute affaire relative à des questions de discipline.

2. Les débats se déroulent en français ou en anglais. L'interprétation peut être assurée pour l'une ou l'autre partie, sauf décision contraire.

3. Le tribunal peut siéger en l'absence d'une des parties, à condition que la date de l'audience ait été régulièrement notifiée aux deux parties.

4. Au cours des débats, le/la président(e) et chacun des autres membres peuvent :

   (a) interroger les parties ;

   (b) inviter les parties à exprimer leur opinion sur certains aspects de l'affaire.

5. Les parties ou leurs conseils ou autres mandataires peuvent faire des déclarations et, sous la direction du/de la président(e), poser des questions aux témoins et aux experts.

6. Il est demandé à chaque témoin ou expert de s'engager à répondre de façon complète et précise aux questions qui lui sont posées.

7. Le/La président(e) peut prendre les ordonnances et les décisions nécessaires au déroulement juste et ordonné des débats, y compris statuer sur la récusation de témoins ou d'experts ou la présentation de pièces justificatives.

8. Le tribunal peut limiter les débats aux exposés oraux des parties et de leurs conseils ou mandataires lorsqu'il estime que les pièces du dossier suffisent à l'éclairer.

Chapitre VI
Jugements

Article 27 Jugements

1. Le tribunal délibère à huis clos. Toutes les délibérations du tribunal sont confidentielles.

2. Les jugements sont adoptés à la majorité des voix. Ils sont rendus par écrit, et ils répondent aux moyens invoqués par les parties et indiquent les motifs retenus par le tribunal. Un membre du collège peut joindre une opinion dissidente.

3. Une fois le texte final d'un jugement approuvé et adopté, il est signé par le/la président(e) et le greffier/la greffière. Il doit mentionner les noms des membres qui ont pris part au jugement.

4. Les jugements sont rendus dans l'une des langues officielles et sont traduits dans l'autre par les soins du greffier/de la greffière. Seule la version originale fait foi.

5. Les jugements sont transmis aux parties, au Bureau du conseiller juridique, à la Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN, aux intervenants et aux amici curiae. Le greffier/la greffière veille à les faire diffuser rapidement.

6. Le greffier/La greffière peut communiquer les jugements à toute personne qui en fait la demande. Toutefois, le tribunal pourra décider qu'un jugement ne sera communiqué qu'après suppression du nom des requérants ou de toute personne y mentionnée et de toute information qui permettrait de les identifier ou encore de toute information classifiée ou sensible.

7. Conformément à l'article 6.8.4 de l'annexe IX, les jugements sont définitifs et ont force obligatoire.

Article 28 Rectification des erreurs

Les erreurs matérielles entachant un jugement peuvent être rectifiées par le tribunal de sa propre initiative ou à la demande d'une partie.

Article 29 Révision des jugements

Conformément à l'article 6.8.4 de l'annexe IX, chacune des parties peut introduire une demande en révision du jugement en cas de découverte d'un fait déterminant qui, au moment où le tribunal a rendu son jugement, n'était connu ni du tribunal ni de la partie demandant la révision. La demande en révision doit être introduite dans un délai de trente (30) jours à compter de la découverte du fait susmentionné et, en tout état de cause, dans un délai de cinq (5) ans à compter de la date du jugement. Le tribunal peut, moyennant le consentement des parties et pour une affaire donnée, décider qu'une procédure orale n'est pas nécessaire et qu'une décision peut être rendue sur la base des pièces du dossier.

Article 30 Clarification des jugements

1. Après qu'un jugement a été rendu, une partie peut, dans un délai de trois mois à compter de la notification du jugement, demander au tribunal de clarifier le dispositif du jugement.

2. La demande en clarification n'est recevable que si elle indique avec suffisamment de précision les aspects du dispositif du jugement qui paraissent obscurs, incomplets ou incohérents.

3. Le tribunal, après avoir donné à l'autre partie/aux autres parties l'occasion raisonnable de présenter ses/leurs observations sur la question, statue sur la recevabilité de la demande en éclaircissement. Si la demande est agréée, le tribunal donne des clarifications, qui deviennent alors partie intégrante du jugement initial.

Appendice 2 à l'annexe IX

Liste des organismes OTAN visés à l'article 1 de l'annexe IX

I. Organismes soumis à la convention d'Ottawa

1. Secrétariat international

2. Agences dépendant du Comité militaire

- État-major militaire international
- Collège de défense de l'OTAN
- Agence pour la recherche et la technologie (RTA)

3. Organisations de production et de logistique

- Organisation OTAN d'entretien et d'approvisionnement (NAMSO)
- Organisation de gestion des oléoducs en Centre Europe (CEPMO)
- Organisation de gestion OTAN pour le développement, la production et la logistique de l'ACE 2000 et du Tornado (NETMO)
- Organisation de gestion pour la conception, le développement, la production et la logistique du système de défense aérienne élargie à moyenne portée de l'OTAN (NAMEADSMO)
- Organisation de gestion du programme du système aéroporté de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (NAPMO)
- Organisation de gestion OTAN pour la conception, le développement, la production et la logistique de l'hélicoptère OTAN (NAHEMO)
- Organisation de gestion de l'AGS de l'OTAN (NAGSMO)
- Organisation OTAN de gestion du transport aérien (NAMO)

4. Autres organisations régies par la Convention d'Ottawa

- Organisation de consultation, de commandement et de conduite des opérations de l'OTAN (NC3O)
- Organisation OTAN de gestion du Système de commandement et de contrôle aériens (NACMO)
- Organisation OTAN des systèmes de collecte et d'exploitation des informations du champ de bataille (NBO)
- Organisation OTAN de normalisation (NSO)

II. Organismes soumis au protocole de Paris

1. Quartiers généraux suprêmes ou assimilés

- Grand Quartier général des Puissances alliées en Europe (SHAPE)
- Quartier général du Commandant suprême allié Transformation (SACT)

2. Quartiers généraux subordonnés

- Quartier général du Commandement de composante aérienne alliée à Izmir (QG du CC Air Izmir)
- Quartier général du Commandement de composante aérienne alliée à Ramstein (QG du CC Air Ramstein)
- Quartier général du Commandement de composante terrestre alliée à Heidelberg (QG du CC Terre Heidelberg)
- Quartier général du Commandement de composante terrestre alliée à Madrid (QG du CC Terre Madrid)
- Commandement de la Force aéroportée de détection lointaine de l'OTAN (NAEW FC)
- Centre interarmées d'analyse et de retour d'expérience (JALLC)
- Quartier général du Commandement des forces alliées interarmées à Brunssum (QG du JFC Brunssum)
- Quartier général du Commandement des forces alliées interarmées à Lisbonne (QG du JFC Lisbonne)
- Quartier général du Commandement des forces alliées interarmées à Naples (QG du JFC Naples)
- Centre d'entraînement de forces interarmées (JFTC)
- Centre de guerre interarmées (JWC)
- Quartier général du Commandement de composante maritime alliée à Naples (QG du CC Mer Naples)
- Quartier général du Commandement de composante maritime alliée à Northwood (QG du CC Mer Northwood)

- Élément E-3A de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN
- État-major central interarmées de guerre électronique de l'OTAN (NATO JEWCS)
- Centre de recherche sous-marine de l'OTAN (NURC)

Appendice 3 à l'annexe IX

Modalités de procédure applicables aux Comités de réclamations

1. Objet

L'article 61 du Règlement du personnel civil de l'OTAN ainsi que les articles 4 et 5 de l'annexe IX dudit Règlement stipulent notamment que les membres du personnel, les consultant(e)s, le personnel temporaire et les membres du personnel retraité ont le droit de soumettre par écrit et dans un délai raisonnable une réclamation au chef d'organisme OTAN concerné aux fins de voir modifier ou annuler une décision administrative prise à leur égard par une autorité subordonnée. Cette procédure de réclamation ne s'applique pas aux décisions administratives prises directement par le chef d'organisme OTAN ou par le Conseil.

Le présent texte a pour objet d'énoncer les modalités de procédure applicables aux comités de réclamation, dont le mandat, la composition et le fonctionnement sont décrits aux articles 4 et 5 de l'annexe IX (dispositions relatives au dépôt de réclamations et au comité de réclamation).

2. Institution d'un comité de réclamations

Dès qu'il reçoit une réclamation écrite émanant d'un membre du personnel ou d'un membre du personnel retraité de l'OTAN, et sauf si le/la réclamant(e) et l'Administration conviennent de saisir directement le tribunal administratif, le chef d'organisme OTAN concerné la transmet, dans un délai de cinq jours à compter de sa réception, au/à la président(e) du comité de réclamation compétent pour cet organisme, en demandant que le comité procède à l'établissement des faits et formule des recommandations concernant la réclamation, y compris, s'il y a lieu, des propositions en vue du règlement des questions litigieuses.

3. Rôle du comité de réclamation

Ainsi qu'il ressort des dispositions de l'article 5.2.2 de l'annexe IX du présent Règlement, le comité de réclamation n'est pas un organe judiciaire investi d'un pouvoir juridictionnel.

Le comité de réclamation communique les faits tels qu'il les a établis ainsi que ses recommandations au chef d'organisme OTAN concerné pour lui permettre de prendre une décision sur toute réclamation introduite contre une décision administrative prise par une autorité subordonnée.

4. Procédure devant le comité de réclamation

(a) Notification

Le/La réclamant(e) dont la réclamation est soumise à un comité de réclamation est informé(e) le plus tôt possible de la composition du collège chargé de traiter son dossier.

(b) Composition du comité de réclamation

La composition du comité de réclamation et les modalités de désignation des membres du collège chargé d'examiner la réclamation sont définies à l'article 5.1 de l'annexe IX du présent Règlement. Le/La réclamant() peut, toutefois, en invoquant une présomption de partialité ou un autre motif grave, demander que la composition du comité de réclamation chargé d'examiner son dossier soit modifiée.

Le/La président(e) décide souverainement du bien-fondé de cette demande, sauf si c'est lui/elle qui est visé(e), auquel cas la décision est prise par les deux autres membres du comité.

Au cas où la demande du/de la réclamant(e) débouche sur la récusation du/de la président(e), celle-ci est considérée comme un empêchement au sens de l'article 5.1.2 de l'annexe IX du présent Règlement, et elle donne lieu à son remplacement par le/la président(e) suppléant(e). Au cas où la demande du/de la réclamant(e) débouche sur la récusation d'un membre du comité de réclamation, le/la président(e) choisit pour le remplacer un autre membre parmi ceux qui ont été désignés par la même autorité (c'est-à-dire le chef d'organisme OTAN ou l'Association du personnel, selon le cas), les délais spécifiés à l'article 5.2.1 de l'annexe IX commençant à courir à la date de sa désignation.

(c) Compétence du comité de réclamation

Le comité de réclamation est compétent pour examiner les réclamations des réclamant(e)s s'estimant lésé(e)s par une décision non conforme aux dispositions réglementaires de l'OTAN concernant le personnel et ses conditions d'emploi, y compris par une interprétation ou une application incorrecte des politiques et des procédures en la matière. Il est entendu que l'opinion et les recommandations du comité ont un caractère consultatif, et que l'interprétation ou l'application de la disposition réglementaire en question peut être confirmée ou invalidée par le chef d'organisme OTAN ou par le tribunal administratif.

(d) Pouvoirs d'enquête du comité de réclamation

Avant de soumettre son rapport, le comité de réclamation doit procéder à l'audition du/de la réclamant(e).

Le comité de réclamation dispose de pouvoirs discrétionnaires et des moyens d'enquête les plus larges, y compris l'audition des témoins dont les déclarations lui paraissent nécessaires ou utiles, et il n'est pas tenu d'entendre tous les témoins proposés par le/la réclamant(e). Tout membre du personnel qui est convoqué devant le comité de réclamation pour y être entendu est tenu de se rendre à cette convocation.

Le comité a accès à tous les documents et informations jugés indispensables en vue de l'examen de la réclamation.

Ces mesures doivent permettre au comité d'établir les faits et de donner au chef d'organisme OTAN un avis circonstancié en pleine connaissance de cause.

(e) Assistance au/à la réclamant(e)

Le/La réclamant(e) peut se faire assister par un autre agent, ou par une personne ne faisant pas partie de l'organisme OTAN concerné, y compris par un membre du personnel retraité de l'OTAN ou par un conseil professionnel extérieur, pour la préparation de sa réclamation et de toutes autres observations à l'appui de celle-ci et pour la présentation de son dossier au cours du débat oral, étant entendu toutefois que ces personnes ne peuvent pas s'exprimer au nom du/de la réclamant(e) et doivent, pour pouvoir rester présentes, se soumettre aux mesures d'ordre prescrites par le comité de réclamation pour le bon déroulement de l'audition.

5. Rapport final du comité de réclamation

(a) Le comité de réclamation soumet son rapport au chef d'organisme OTAN et en adresse une copie au/à la réclamant(e), en principe dans un délai de 45 jours à compter de la date à laquelle il a été saisi. Le rapport doit être rédigé dans des termes clairs et précis. Il doit présenter les faits tels qu'établis par le comité ainsi que son opinion et ses recommandations concernant la réclamation, y compris, s'il y a lieu, des propositions en vue du règlement des questions litigieuses, de manière à aider le chef d'organisme OTAN à parvenir à une décision. Le rapport doit aussi permettre au/à la réclamant(e) de bien comprendre la base sur laquelle reposent les constatations, l'opinion et les recommandations du comité.

(b) Par ailleurs, le rapport doit être exempt de toute déclaration sans lien avec l'affaire examinée, et de tout jugement sur la personnalité du/de la réclamante, à moins qu'un tel jugement n'apporte un élément d'appréciation indispensable au traitement de l'affaire.

(c) Le rapport est signé par tous les membres du comité. En cas de divergence d'appréciation sur la réalité des faits et/ou sur les recommandations à transmettre au chef d'organisme OTAN, une annexe spéciale est jointe au rapport.

(d) Toutes les pièces justificatives pertinentes sont annexées au rapport final.

6. Décision du chef d'organisme OTAN - Droit de recours contentieux

(a) Avant que le chef d'organisme OTAN prenne une décision au sujet d'une réclamation portant sur une décision administrative, le/la réclamant(e) peut lui soumettre par écrit son opinion concernant le rapport du comité de réclamation dans un délai de 5 jours à compter de la date à laquelle il/elle l'a reçu. Le chef d'organisme OTAN examine cette opinion et peut, sans que ceci ne constitue une obligation, rencontrer en personne le/la réclamant(e) avant de prendre sa décision.

(b) Le/La réclamant(e) a le droit de former un recours contentieux contre la décision du chef d'organisme OTAN en déposant une requête auprès du tribunal administratif de l'Organisation dans un délai de 60 jours à compter de la notification de la décision.

Annexe X

Instructions sur les dispositions applicables aux pouvoirs et procédures en matière disciplinaire

1. Objet

Le présent règlement a pour objet de préciser, par référence à l'article 60.1 du Règlement du personnel, les dispositions applicables aux pouvoirs et procédures en matière disciplinaire.

2. Champ d'application

Le présent règlement s'applique aux agents et ex-agents de tous les organismes OTAN (à l'exclusion du personnel temporaire et des consultant(e)s).

3. Généralités

3.1 Tout agent ou ex-agent qui manquerait à ses obligations selon le Règlement du personnel, soit intentionnellement, soit du fait d'une négligence de sa part, peut être passible d'une mesure disciplinaire.

3.2 Toute mesure disciplinaire doit être motivée et l'agent qui en est l'objet doit être informé des griefs retenus contre lui/elle.

3.3 La mesure disciplinaire doit tenir compte de l'étendue et de la gravité de la faute (par exemple, omission volontaire, négligence grave, existence ou non d'une préméditation, faute avec l'intention délibérée de nuire, etc.).

3.4 Une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire. Toutefois, une sanction disciplinaire peut être précédée de la mesure de suspension immédiate prévue à l'article 60.2 du Règlement du personnel.

3.5 Lorsqu'un agent est l'objet de poursuites pénales, il/elle peut, en application de l'article 60.2 du Règlement du personnel, être par décision du chef d'organisme OTAN intéressé suspendu(e) de ses fonctions pour la durée de l'instance. La décision finale concernant les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre de

ces agents pour les mêmes faits ne sera prise que lorsque la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

4. Autorités compétentes

4.1 Sous réserve des dispositions de l'article 4.4 ci-dessous, les sanctions prévues aux alinéas (d), (e) et (f) de l'article 59.3 du Règlement du personnel sont prononcées par le chef d'organisme OTAN intéressé après consultation d'une Commission de discipline constituée conformément à l'article 6 ci-dessous.

4.2 Les sanctions prévues aux alinéas (b) et (c) de ce même article 59.3 sont prononcées :

(a) par le chef d'organisme OTAN intéressé en ce qui concerne les agents de grade égal ou supérieur à A.6;

(b) par le/la responsable de la gestion du personnel en ce qui concerne les autres agents.

4.3 La sanction disciplinaire prévue à l'alinéa (a) de l'article 59.3 peut être prise par le/la supérieur(e) hiérarchique immédiat(e) de l'agent ou par tout(e) autre supérieur(e) hiérarchique.

4.4 La sanction consistant en la diminution, la suspension ou la suppression totale ou partielle temporaire ou permanente des prestations du régime de pensions, de la Caisse de prévoyance ou de la police d'assurance-groupe, telle que prévue aux alinéas (e) et (f) de l'article 59.3 du Règlement du personnel, ne peut être prononcée que moyennant accord préalable du Secrétaire général de l'OTAN en ce qui concerne le personnel employé par les organismes régis par la Convention d'Ottawa ou des Grands commandants de l'OTAN en ce qui concerne le personnel employé par les organismes OTAN régis par le Protocole de Paris.

4.5 Les autorités auxquelles il appartient de prononcer les sanctions disciplinaires sont tenues de s'assurer que la procédure établie à l'article 5 ci-dessous a été observée et de réserver leur décision, le cas échéant, jusqu'à ce que les formalités prévues aient été correctement accomplies.

5. Procédure

5.1 La procédure disciplinaire est engagée à l'initiative :

(a) soit du/de la supérieur(e) hiérarchique immédiat(e) de l'agent intéressé, à condition que ce/cette supérieur(e) hiérarchique appartienne aux catégories A ou L, ou ait un grade militaire égal ou supérieur à OF.1. Toutefois, si ce/cette supérieur(e) hiérarchique appartient aux catégories B ou C, ou a un grade militaire inférieur à OF.1, l'initiative de la procédure disciplinaire est de la compétence du/de la supérieur(e) le/la plus immédiat(e) appartenant aux catégories A ou L ou d'un grade militaire égal ou supérieur à OF.1;

(b) soit du/de la responsable de la gestion du personnel, après consultation du/de la supérieur(e) hiérarchique tel(le) que défini(e) à l'alinéa précédent;

(c) soit du/de la responsable de la gestion du personnel en cas de procédure disciplinaire contre un ancien agent.

5.2 L'autorité qui entame la procédure disciplinaire rédige un rapport précisant les faits répréhensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis et proposant l'une des sanctions prévues par le Règlement du personnel.

Ce rapport est établi en deux exemplaires signés, dont l'un est adressé par voie hiérarchique au/à la responsable de la gestion du personnel et dont l'autre est communiqué à l'agent intéressé. Celui/Celle-ci appose sa signature sur le rapport en indiquant la date à laquelle il/elle l'a reçu, puis il/elle le renvoie ou le remet à l'autorité qui a entamé la procédure.

5.3 Dans les 15 jours ouvrables qui suivent la communication du rapport, l'agent intéressé peut présenter des observations écrites ou verbales à l'autorité qui a entamé la procédure. Ces observations sont transmises au/à la responsable de la gestion du personnel pour figurer dans le dossier qui sera soumis à l'autorité compétente pour prendre la sanction et, le cas échéant, à la Commission de discipline.

5.4 Lorsqu'il/elle n'est pas compétent(e) pour prononcer la sanction proposée, le/la responsable de la gestion du personnel :

- convoque la Commission de discipline lorsqu'il s'agit des sanctions prévues aux alinéas (d), (e) et (f) de l'article 59.3 du Règlement du personnel;
- transmet le dossier au chef d'organisme OTAN intéressé lorsqu'il s'agit des sanctions prévues aux alinéas (b) et (c) de ce même article 59.3 à l'égard de membres du personnel de grade A.6 et au-dessus.

5.5 Lorsqu'il/elle est compétent(e) pour prononcer la sanction proposée, le/la responsable de la gestion du personnel peut :

(a) prononcer ladite sanction;

(b) ne pas prononcer de sanction et mettre ainsi fin à l'action disciplinaire;

(c) prononcer une sanction plus légère que celle qui a été proposée;

(d) prononcer une sanction plus sévère que celle qui a été proposée mais demeurant dans les limites de sa compétence;

(e) convoquer la Commission de discipline s'il/si elle estime que l'agent intéressé devrait faire l'objet de l'une des sanctions prévues à l'article 59.3 (d), (e) ou (f).

5.6 Les décisions visées aux alinéas (b) à (e) du précédent paragraphe doivent être prises avec l'accord de l'autorité qui a entamé la procédure. En cas de désaccord, le dossier est transmis au chef d'organisme OTAN intéressé pour décision.

5.7 La procédure décrite ci-dessus ne doit pas être suivie pour la sanction prévue à l'alinéa (a) de l'article 59.3. Le/L a supérieur(e) hiérarchique immédiat(e) doit - après avoir donné à l'agent intéressé l'occasion de faire connaître ses observations écrites ou orales - informer par écrit le/la responsable de la gestion du personnel de la sanction éventuellement infligée.

5.8 La procédure disciplinaire décrite ci-dessus doit se clôturer par une décision définitive qui devrait intervenir et être notifiée dans un délai de 30 jours ouvrables à partir, soit de la communication par l'agent de ses observations écrites ou verbales à l'autorité qui a entamé la procédure, soit, le cas échéant, de la réception de l'avis de la Commission de discipline.

6. Commission de discipline

6.1 La Commission de discipline est composée de trois membres : le/la responsable de la gestion du personnel ou tel(le) autre responsable que le chef d'organisme OTAN intéressé désignerait (Président(e)), le/la chef de division ou de service dont relève l'agent intéressé [1] et un agent désigné par le Comité du personnel et qui, dans la mesure du possible, n'est pas inférieur en grade à l'agent intéressé.

6.2 Si elle l'estime utile, la Commission de discipline peut convoquer devant elle tout membre du personnel; elle peut aussi inviter à comparaître toute autre personne. Elle doit entendre l'agent intéressé, qui peut aussi présenter des observations écrites ou verbales et demander que certains témoins soient cités.

6.3 Les recommandations de la Commission de discipline sont prises à la majorité des voix. Elles sont données par écrit en indiquant les motifs retenus et sont transmises au chef d'organisme OTAN. Tout membre de la Commission qui est en désaccord avec les recommandations de la majorité peut exposer dans un mémorandum adressé au chef d'organisme OTAN intéressé son avis contraire et les raisons qui le motivent.

7. Décision - Dossier personnel

7.1 La sanction dûment motivée est notifiée à l'agent par lettre signée de l'autorité qui la prononce.

7.2 La sanction fait l'objet d'une inscription au dossier de l'agent, conformément à l'article 59.2 du Règlement du personnel.

[1] Lorsque l'agent intéressé appartient à la direction du/de la responsable de la gestion du personnel, l'application de ces règles réduirait la Commission à deux membres. Afin de la compléter, le/la responsable de la gestion du personnel désigne en pareille hypothèse un agent de grade au moins égal à celui de l'agent intéressé.

Annexe XI

Comité mixte de consultation

1. Afin de disposer d'un moyen de consultation approprié entre les Administrations, la Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN et la Confédération des associations de retraités de l'OTAN, le secrétaire général et les commandants suprêmes ont institué et établi le mandat d'un comité mixte de consultation composé de représentant(e)s des Administrations et des associations du personnel.

2. L'objectif de ce Comité est :

   (a) de discuter des propositions émises par la Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN et tendant à modifier les conditions d'emploi du personnel dans son ensemble ;

   (b) d'examiner les autres questions qui sont un sujet commun de préoccupations pour tous les agents du personnel civil international de l'Organisation ou un sujet de préoccupation pour les agents retraités de l'OTAN dans leur ensemble.

3. Le Comité mixte de consultation est un organisme à vocation consultative chargé d'adresser ses avis et recommandations au Secrétaire général et aux Commandants suprêmes. Il n'a en aucun cas pouvoir de décision.

4. L'institution du Comité mixte de consultation ne peut en aucune manière faire obstacle à des contacts locaux entre l'Association du personnel ou l'Association reconnue d'agents retraités de l'OTAN et l'Administration d'un quelconque organisme OTAN, selon les procédures de consultation fixées par le chef d'organisme OTAN correspondant.

Annexe XII

Travail à temps partiel et partage des emplois

1. Le chef d'organisme OTAN peut, si les nécessités du service le permettent:

   (i) autoriser un agent, à sa demande, à travailler à temps partiel pendant une période déterminée renouvelable, pour des motifs dûment attestés d'ordre familial ou social et à condition qu'il/elle ait accompli la période probatoire prévue à l'article 6 du Règlement du personnel civil. L'autorisation est, normalement, accordée chaque fois pour une période d'un an;

   (ii) autoriser un agent, à sa demande, à travailler à temps partiel à titre permanent pour autant qu'il/elle ait accompli la période probatoire prévue à l'article 6 du Règlement du personnel civil;

   (iii) procéder au recrutement d'agents qui occuperont, à titre permanent, des postes à temps partiel;

   (iv) procéder au recrutement d'un agent qui partagera à mi-temps, un poste à temps plein avec un autre agent, ou autoriser des agents en poste à bénéficier de ce régime.

2. Par travail à temps partiel, il faut entendre un régime de travail à horaire réduit en vertu duquel un agent est autorisé à effectuer 50 % ou plus des heures de travail réglementaires, moyennant une réduction correspondante de sa rémunération.

3. L'autorisation de travail à temps partiel n'est pas accordée de plein droit. En prenant sa décision, le chef d'organisme OTAN tient dûment compte des nécessités du service.

4. Le chef d'organisme OTAN détermine les modalités selon lesquelles le travail à temps partiel doit être accompli - c'est-à-dire sur une base journalière, hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle - en tenant compte, dans chaque cas, des desiderata de l'agent intéressé et des nécessités du service.

5. Lorsque l'agent autorisé à travailler à temps partiel est nommé à un autre poste à la suite d'un transfert ou d'une promotion, il/elle doit obtenir une nouvelle autorisation afin de pouvoir continuer à travailler à temps partiel.

6. Lorsqu'un agent autorisé à travailler à temps partiel à titre permanent souhaite reprendre un travail à temps plein, il/elle est autorisé(e) à le faire pour autant que le poste qu'il/elle occupe soit un poste à temps plein. Si l'intéressé(e) occupe un poste à temps partiel, il/elle doit postuler un autre emploi vacant.

7. Un agent autorisé à travailler à temps partiel pour une période déterminée renouvelable perçoit le pourcentage correspondant des divers éléments de ses émoluments; toutefois, les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue lui sont versées intégralement[1].

8. Un agent recruté pour travailler à temps partiel ou autorisé à travailler à temps partiel à titre permanent perçoit le pourcentage correspondant de tous les éléments de ses émoluments ; toutefois, les allocations/suppléments exprimés en valeur absolue lui sont versées intégralement[1].

9. Le minimum fixé pour l'allocation de foyer et l'indemnité d'expatriation est réduit au prorata du nombre d'heures de travail non effectuées.

10. Pour l'application de l'article 3 de l'annexe III.F, le montant de l'allocation de foyer à verser est calculé en réduisant au prorata le revenu professionnel du/de la conjoint(e) et la rémunération d'un agent de grade B.3, échelon 1.

11. Pour le calcul de l'indemnité de logement, seule une partie du loyer, proportionnelle au nombre d'heures de travail effectuées, est prise en compte.

12. Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'avancement d'échelon, la période pendant laquelle l'agent travaille à temps partiel est comptée comme période de travail à temps plein.

13. Lorsqu'un agent travaillant à temps partiel est appelé à effectuer des heures supplémentaires, seul le travail accompli en dépassement de l'horaire réglementaire à temps plein donne droit à une compensation aux taux prévus.

14. Si un agent travaillant à temps partiel a droit à une indemnité de perte d'emploi aux termes de l'annexe V, les périodes de service à temps partiel sont prises en compte proportionnellement pour le calcul du montant de l'indemnité à verser.

15. Un agent travaillant à temps partiel a droit au congé prévu à l'article 42 du Règlement du personnel civil, au prorata des heures de travail effectuées.

16. Pour les agents travaillant à mi-temps, le droit au remboursement des frais de voyage occasionnés par le congé dans les foyers aux termes de l'article 38 du Règlement du personnel civil est réduit de 2 % pour chaque mois de travail à mi-temps compris dans la période de 2 ans ouvrant droit au congé dans les foyers.

[1] Le versement des allocations/suppléments visés dans le présent texte est effectué déduction faite des allocations/suppléments de même nature auxquels peut prétendre le ménage/la cellule familiale ou l'agent non marié (voir l'article 24.7 du Règlement du personnel civil, les articles 12 et 13 de l'annexe III.D et l'article 6.2 de l'annexe III.I).

17. Si, comme le prévoit l'article 10.5 du Règlement du personnel civil, le chef d'organisme OTAN verse à un agent les émoluments et les indemnités/suppléments dus pour le délai de préavis, le montant à payer est calculé sur la base d'un travail à temps partiel pour la période restant à accomplir à temps partiel si l'autorisation a été accordée pour une période déterminée, et sur la base d'un travail à temps plein pour la période restant à accomplir à temps plein.

18. Les dispositions relatives aux pensions sont celles prévues par le Règlement du régime de pensions coordonné (annexe IV du Règlement du personnel civil) et ses instructions d'application.

19. Les agents autorisés à travailler à temps partiel pour une période déterminée renouvelable ont droit au bénéfice des assurances visées à l'article 47 du Règlement du personnel civil. Les cotisations au système d'assurance-groupe sont calculées sur la base du travail à temps plein. Le traitement lors d'un congé de maladie est calculé sur la base des émoluments correspondant à un travail à temps partiel, jusqu'à la fin du troisième mois d'absence ou jusqu'à l'expiration de l'autorisation de travail à temps partiel, si celle-ci intervient avant. Par la suite, les émoluments sont calculés sur la base d'un emploi à temps plein.

20. Les agents recrutés pour travailler à temps partiel ou autorisés à travailler à temps partiel à titre permanent ont droit au remboursement des frais médicaux, dans la limite établie, en application de l'article 47.1(a) du Règlement du personnel civil. Les cotisations au système d'assurance-groupe donnant droit au remboursement de ces frais médicaux sont calculées sur la base d'un travail à temps plein.

    Les intéressé(e)s bénéficient également des garanties prévues aux articles 47.1(b), (c) et (d), selon le cas, mais le montant de ces garanties est réduit au prorata du nombre d'heures de travail effectuées. À cet égard, les cotisations exigibles au titre de l'assurance-groupe sont calculées sur la base des émoluments effectivement versés.

21. Le chef d'organisme OTAN peut à tout moment, pour d'impérieuses raisons de service, demander à des agents travaillant à temps partiel, pour une période déterminée renouvelable, de reprendre temporairement leurs fonctions à temps plein, auquel cas les intéressé(e)s perçoivent intégralement leurs émoluments. Toutefois, le présent article ne s'applique pas aux agents recrutés pour occuper un poste à temps partiel ni à ceux/celles autorisé(e)s à travailler à temps partiel à titre permanent.

22. Les agents travaillant à temps partiel sont assujettis à toutes les dispositions réglementaires applicables aux agents travaillant à temps plein à l'exception de celles qui font l'objet d'une dérogation au titre des présents articles.

23. Un agent travaillant à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité lucrative sans avoir obtenu, au préalable, l'autorisation prévue à l'article 12.2 du Règlement du personnel civil.

Annexe XIII

Fonds de couverture médicale des agents à la retraite

Règles de procédure

Article 1 Origine du fonds

1. Le fonds de couverture médicale des agents à la retraite (FCMR) a été créé au 1er janvier 2001 par suite de l'approbation du PO(2000)123 par le Conseil. En approuvant ce document, le Conseil a décidé de constituer une réserve afin de garantir la disponibilité de fonds suffisants pour permettre à l'OTAN, dans les années à venir, de faire face aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 51.2 du Règlement du personnel civil. Cet article stipule que les agents qui quittent l'Organisation après avoir accompli au moins 10 ans de service sans interruption et qui ont atteint l'âge de 55 ans ont droit sans limitation de durée au remboursement des frais médicaux pour eux/elles-mêmes et pour les personnes reconnues à leur charge, dans les limites prescrites. Le FCMR ne concerne cependant que les retraité(e)s ayant atteint l'âge de 65 ans : les agents dont l'âge est compris entre 55 et 65 ans bénéficient de la couverture "relais", qui n'entre pas dans le cadre du présent document.

Article 2 Financement du FCMR

1. Le FCMR est alimenté par les primes annuelles versées au titre de l'assurance continuée, qui sont payables à raison de deux tiers par l'Organisation et d'un tiers par les agents. Les primes payées au profit des agents à la retraite qui sont tenus de contribuer à leur couverture médicale en vertu de l'article 51.2 sont également versées dans le FCMR. Ces primes sont payables à raison de deux tiers par l'Organisation et d'un tiers par les agents à la retraite.

2. Les primes d'assurance destinées à couvrir les frais médicaux des agents à la retraite au cours d'une année donnée sont prélevées mensuellement sur le FCMR et payées à J. Van Breda & Co. International, comme le prévoit la police d'assurance-groupe contractée par l'OTAN.

3. Le FCMR, tenu au nom de l'OTAN, est placé auprès d'un gestionnaire indépendant à qui il incombe de l'administrer pour le compte de l'OTAN, suivant les objectifs et dans les limites définis dans le contrat signé entre l'OTAN et le gestionnaire.

Article 3 Comité de surveillance

1. Un Comité de surveillance est créé pour superviser la gestion du FCMR. Les règles de procédure seront approuvées par le Secrétaire général et les Commandants suprêmes. Le Comité se réunit deux fois par an pour être informé, par le gestionnaire, de la stratégie d'investissement et de ses résultats. En outre, et conformément au contrat de placement, le gestionnaire remet à l'OTAN des rapports mensuels détaillés. Ces rapports sont distribués à tous les membres du Comité.

2. Le Comité peut également se réunir sur convocation de son/sa Président(e).

Article 4 Composition du Comité de surveillance

1. Le Comité de surveillance comprend :

   un(e) président(e), nommé(e) par le Secrétaire général (Directeur/Directrice des affaires économiques ou Contrôleur/Contrôleuse des finances, Secrétariat international) ; le/la Président(e) sera neutre ;

   un(e) représentant(e) du Secrétariat international (Directeur/Directrice des affaires économiques ou Contrôleur/Contrôleuse des finances, Secrétariat international) ;

   deux représentant(e)s des organisations d'acquisition, de logistique ou de service de l'OTAN (OALSO) ;

   un(e) représentant(e) des organismes régis par le Protocole de Paris ;

   deux représentant(e)s du personnel, nommé(e)s par la Confédération des comités du personnel civil de l'OTAN ;

   deux représentant(e)s nommé(e)s par la Confédération des associations de retraités de l'OTAN.

   Les représentant(e)s peuvent, en cas de nécessité, se faire remplacer par des suppléant(e)s désigné(e)s en même temps qu'eux/elles et dans les mêmes conditions.

   Le Comité de surveillance est assisté d'un(e) secrétaire, nommé(e) par le Secrétariat international, et d'une personne experte en questions bancaires, nommée par le Comité, qui ne font pas partie de ses membres.

2. Il est souhaitable que tous les membres du Comité de surveillance aient des compétences financières.

Article 5 Fonctions du Comité de surveillance

1. Le Comité de surveillance est un organe consultatif.

2. Il est le conseiller du Secrétaire général et représente l'ensemble des intérêts de l'Organisation et de ses agents en service ou à la retraite, son objectif étant de veiller à ce que des fonds soient toujours disponibles en montant suffisant pour le remboursement des frais médicaux, jusqu'au décès du dernier agent retraité de l'OTAN ou des personnes reconnues à sa charge.

3. Le Comité est autorisé à proposer au Secrétaire général que la prime annuelle soit ajustée le cas échéant, en fonction de l'évolution financière à long terme du FCMR.

4. Le Comité peut également fournir des avis sur toutes modifications des règles de procédure du FCMR.

5. Le Comité a connaissance du contrat de placement passé entre le Secrétaire général et le gestionnaire concernant le FCMR et surveille sa mise en application.

6. Conformément aux modalités définies dans le contrat, le gestionnaire tient le Comité de surveillance informé de toutes les questions touchant à la politique d'investissement adoptée ou projetée. Le Comité fait part de ses réflexions à cet égard au gestionnaire, qui, tout en assumant pleinement la responsabilité de tous les aspects de la gestion des investissements, tient compte de tout avis exprimé par le Comité.

7. Les délibérations du Comité peuvent faire l'objet de diffusion. Elles peuvent toutefois rester confidentielles dans la mesure où le Comité en décidera ainsi.

8. Tous les avis, rapports et observations du Comité sont transmis au Secrétaire général par le/la Président(e).

9. Le Comité établit annuellement un rapport sur le fonctionnement du fonds, qui est transmis au Secrétaire général et, par l'intermédiaire des représentant(e)s du personnel, aux Associations du personnel.

Article 6 Audit du FCMR

1. Le FCMR fait l'objet d'un audit annuel à la diligence du Collège international des commissaires aux comptes de l'OTAN. Le Comité reçoit, pour observations et commentaires, communication du rapport annuel du Collège international des commissaires aux comptes de l'OTAN.

Annexe XIV

Participation du personnel civil de l'OTAN à des opérations et des missions approuvées par le Conseil

1. Applicabilité

1.1 La présente annexe expose les règles applicables aux agents qui participent à des opérations et des missions approuvées par le Conseil. La politique adoptée par le Conseil est reproduite intégralement dans le C-M(2005)0041 tel que complété par le C-M(2010)0115.

1.2 Les dispositions de la présente annexe, à l'exception de celles qui concernent la rémunération et les conditions d'emploi (C-M(2005)0041, annexe 1, appendice 1, pièce jointe 2, article 6.2), s'appliquent également aux agents qui occupent des postes se situant sur un théâtre d'opérations.

2. Définitions

2.1 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux membres du personnel (tels que définis sous le point B du préambule du Règlement du personnel civil, à l'alinéa (v) (c, d, e, f)) qui sont déployés à l'appui d'opérations ou de missions approuvées par le Conseil.

2.2 Par «déploiement», on entend l'affectation d'un agent en un lieu éloigné pour l'exécution de tâches (que ce soit ou non sur le théâtre ou le lieu d'affectation) à l'appui d'une opération ou d'une mission approuvée par le Conseil.

2.3 Les agents dont la description de poste prévoit une obligation de déploiement et qui doivent partir en mission s'ils/si elles en reçoivent l'ordre sont considérés comme des «agents déployables».

3. Obligation de déploiement

3.1 L'accord exprès d'un agent est nécessaire pour un déploiement de plus de 30 jours consécutifs. Le chef d'organisme OTAN doit tout mettre en œuvre pour envoyer des volontaires lorsque la durée du déploiement est égale ou inférieure à 30 jours consécutifs. Un agent qui ne se porte pas volontaire est néanmoins tenu de partir en mission pendant une période allant jusqu'à 30 jours consécutifs si l'exercice de ses fonctions l'exige.

3.2 Pour les déploiements de plus de 30 jours consécutifs, les agents indiquent leur accord :

(i) soit en signant un contrat d'emploi qui correspond à une description de poste comportant une obligation de déploiement ;

(ii) soit en signifiant qu'ils acceptent d'être déployés de façon ponctuelle et à titre volontaire.

3.3 Les chefs d'organisme OTAN doivent prendre en considération toute objection d'un agent qui estimerait que son déploiement à l'appui d'une opération ou d'une mission le placerait dans une situation excessivement difficile.

3.4 Le déploiement au loin d'un agent pendant plus de 30 jours consécutifs à l'appui d'une opération ou d'une mission approuvée par le Conseil ne doit pas se répercuter négativement sur le statut de l'agent ni sur la mission de l'organisme OTAN qui l'envoie sur le terrain. Le poste occupé par l'agent est à l'abri de toute décision de suppression ou de déclassement pendant son absence pour déploiement.

4. Descriptions de poste et contrats

4.1 Le chef d'organisme OTAN n'envoie pas un agent en un lieu éloigné non spécifiquement mentionné dans son contrat pour une mission unique d'une durée supérieure à 6 mois (183 jours) sur toute période de 18 mois (547 jours). De la même manière, un agent ne doit pas être envoyé contre son gré en un lieu éloigné non spécifiquement mentionné dans son contrat pour des missions de courte durée dépassant 183 jours au total sur toute période de 547 jours. Exceptionnellement, si les circonstances opérationnelles l'exigent, le SACEUR est habilité à relever ces limites.

4.2 L'introduction dans une description de poste d'une obligation de déploiement à l'appui d'une opération ou d'une mission approuvée par le Conseil est considérée comme une modification importante des fonctions se rattachant au poste considéré.

4.3 Lorsqu'un agent n'est pas en mesure de souscrire aux conditions définies dans la version modifiée de sa description de poste et qu'il ne peut être affecté à un autre poste ni ne peut être autrement réemployé, il est mis fin à son contrat, et les indemnités/suppléments prévus dans le présent règlement lui sont versés.

4.4 Au cas où de grandes aptitudes physiques sont exigées pour l'exercice des fonctions liées à un poste spécifique en raison de l'existence d'une obligation de déploiement à l'appui d'une opération ou d'une mission approuvée par le Conseil, ces aptitudes physiques sont énoncées clairement dans la description de poste correspondante.

5. Statut juridique

5.1 Il y a lieu d'accorder un statut juridique approprié au personnel civil appelé à servir en territoire étranger avant toute désignation ou nomination à un poste situé hors du territoire des pays membres de l'OTAN.

6. Préparation avant déploiement

6.1 Tous les agents susceptibles d'être déployés doivent être prêts à utiliser des équipements spéciaux, à porter des vêtements de protection, à suivre des formations, à se faire immuniser contre les maladies infectieuses et à se conformer à d'autres décisions prises par le SACEUR pour la préparation.

6.2 Les agents envoyés en mission doivent prendre connaissance de la politique relative à la lutte contre la traite des êtres humains (PO(2004)0057, PO(2004)0103 et PO(2007)0025).

7. Soutien

7.1 Le chef d'organisme OTAN doit veiller à mettre en place les arrangements voulus pour qu'un soutien soit apporté aux agents durant les phases de prédéploiement et de postdéploiement.

7.2 Le commandant principal des forces militaires de l'OTAN sur le théâtre doit veiller à ce que les arrangements voulus soient en place pour le soutien des agents qui sont sous son contrôle opérationnel.

7.3 Chaque chef d'organisme OTAN établit des politiques et procédures locales afin qu'une aide soit apportée aux familles proches et/ou aux conjoints des agents déployés. Il veille aussi à mettre en place les arrangements voulus pour qu'un soutien soit apporté durant les phases de prédéploiement et de postdéploiement.

8. Sécurité

8.1 Il appartient au commandant principal des forces militaires de l'OTAN sur le théâtre[1] de déterminer, en le certifiant le cas échéant, si le niveau de risque est acceptable pour le déploiement d'un agent et, une fois l'intéressé(e) sur place, si le niveau de risque est acceptable pour qu'il/elle puisse rester sur le théâtre.

8.2 Le commandant principal des forces militaires de l'OTAN sur le théâtre doit faire évacuer les agents du théâtre des opérations ou de la mission en priorité dès que le niveau de risque est jugé inacceptable.

8.3 Le commandant principal des forces militaires de l'OTAN sur le théâtre doit tenir les agents informés des conditions de sécurité qui prévalent sur le théâtre et doit à tout moment être en mesure de rendre compte du sort de tous les agents, y compris des personnes qui sont déployées pour une mission de courte durée.

8.4 Les agents ne doivent pas porter d'armes ni revêtir de tenues militaires, pour quelque raison que ce soit. Ils ne doivent porter aucun vêtement susceptible de les faire passer pour des militaires.

[1] Pour le personnel déployé en un lieu éloigné du véritable théâtre des opérations ou de la mission, ces tâches incombent au commandant principal des forces militaires de l'OTAN sur le théâtre qui est responsable du lieu d'affectation.

9. Responsabilités opérationnelles et administratives

9.1 D'une manière générale, il appartient au SACEUR d'approuver le déploiement d'un agent à l'appui d'une opération ou d'une mission approuvée par le Conseil.

9.2 Les chefs d'organisme OTAN doivent déléguer l'entière responsabilité opérationnelle des agents de leur ressort au commandant principal des forces militaires de l'OTAN sur le théâtre, y compris pour les aspects juridiques et les questions de sécurité.

9.3 Les agents déployés continuent de relever de la responsabilité administrative des chefs d'organisme OTAN pour tous les autres aspects de leurs conditions d'emploi.

10. Obligations des agents civils de l'OTAN

10.1 Les agents sont tenus de se conformer à toutes les instructions et procédures et de rester au fait des principes et consignes de sécurité qui touchent à leur sécurité personnelle sur le théâtre ou au lieu d'affectation, y compris pour ce qui est du port des vêtements de protection et des restrictions à la liberté de circulation.

11. Rémunération et prestations

11.1 Les chefs d'organisme OTAN doivent informer les agents des dispositions relatives à la rémunération et aux prestations qui sont prévues pour le personnel déployé à l'appui des opérations et des missions approuvées par le Conseil (C-M(2005)0041, C-M(2010)0115 et C-M(2010)0034).

12. Application

12.1 Conformément à l'alinéa 5 (ii) de l'annexe 1 au C-M(2005)0041, le SACEUR a établi des instructions d'application qui énoncent la politique et les procédures spécifiques relatives au déploiement d'agents et qui sont contraignantes pour toutes les catégories de personnel civil.

12.2 Lorsque les dispositions énoncées ci dessus et les dispositions du C-M(2005)0041 et du C-M(2010)0115 donnent lieu à des divergences d'interprétation, ce sont les dispositions des deux documents précités qui prévalent.

ANNEXE XV

Règlement relatif au maintien en fonction au-delà de l'âge limite

Article 1 Définition

1.1 Par maintien en fonction, il faut entendre l'exercice d'une activité salariée au-delà de l'âge normal du départ à la retraite, qui est de 65 ans.

Article 2 Champ d'application

2.1 Les agents dont l'emploi n'est pas soumis à des restrictions d'ordre médical peuvent, à titre exceptionnel, rester en fonction, au poste qu'ils/elles occupent, au-delà de l'âge normal du départ à la retraite défini à l'article 11 du RPC, dans les conditions fixées par le présent règlement. Les agents ayant décliné une invitation à rester en service au-delà de l'âge normal du départ à la retraite ne peuvent pas être employés comme consultants pour remplir des fonctions identiques ou similaires à celles qu'ils/elles remplissaient au(x) poste(s) occupé(s) au cours des deux années précédant l'âge normal du départ à la retraite.

2.2 Le chef d'organisme OTAN peut offrir des contrats permettant le maintien en fonction au-delà de l'âge limite selon les procédures décrites ci-dessous.

Article 3 Conditions

3.1 Le maintien en fonction au-delà de l'âge limite n'est pas un droit. Il n'est proposé que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque les besoins de l'Organisation exigent que des agents soient maintenus en fonction pour aider au moment du recrutement de leur successeur ou pour achever des projets ou des travaux en cours.

Article 4 Conditions d'emploi

4.1 Les conditions d'emploi et de rémunération sont identiques à celles qui prévalaient avant l'âge normal du départ à la retraite conformément au RPC. Toutefois :

4.1.1 les contrats permettant de travailler au-delà de l'âge normal du départ à la retraite sont offerts pour une période limitée (voir article 5.6 du RPC) ; ils ne peuvent courir au-delà de la fin du mois au cours duquel les agents atteignent l'âge de 67 ans ;

4.1.2 les agents travaillant au-delà de l'âge de 65 ans n'acquièrent pas de droits à pension supplémentaires passé cet âge ;

4.1.3 l'Organisation et les agents concernés ne cotisent à aucun régime de pensions de l'OTAN ;

4.1.4 la couverture médicale, y compris l'assurance relative aux accidents du travail, est maintenue tant que les agents sont en fonction au sein de l'Organisation, moyennant paiement des cotisations prévues aux articles 50.2 et 50.3 du RPC ;

4.1.5 les agents concernés continuent également de cotiser au Fonds de couverture médicale des agents à la retraite ; toutefois, le maintien en fonction au-delà de l'âge limite ne donne pas le droit de bénéficier de manière permanente du remboursement des frais médicaux ;

4.1.6 le maintien en fonction au-delà de l'âge de 65 ans ne donne pas droit aux prestations liées au congé de maladie au-delà de 30 jours, ni à la couverture des risques d'incapacité, d'invalidité ou de décès, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

4.1.7 l'absence sur une période de plus de 30 jours, consécutifs ou non, pour congé de maladie constituera un motif de résiliation du contrat, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

4.1.8 les agents travaillant au-delà de l'âge de 65 ans n'ont pas droit au paiement d'une indemnité de perte d'emploi.

Article 5 Procédures

5.1 Seul le chef d'organisme OTAN peut proposer le maintien en fonction au-delà de l'âge de 65 ans.

5.2 Le chef d'organisme OTAN peut constituer une commission consultative et prendre son avis sur les besoins qui justifient de maintenir en fonction les agents considérés. Il/elle peut inviter des représentant(e)s d'autres organismes à assister aux réunions de la commission en qualité d'observateurs/observatrices. Dans le cas d'organismes OTAN créés par le Conseil dans le cadre d'une charte, le pouvoir de proposer le maintien en fonction au-delà de l'âge limite appartient en dernier ressort à l'organe directeur prévu dans ladite charte.

5.3 Sauf si des besoins urgents apparaissent tardivement, le chef d'organisme OTAN doit proposer à l'agent concerné de travailler au-delà de l'âge limite au moins six mois avant que l'agent n'atteigne l'âge de 65 ans.

5.4 Le maintien en fonction au-delà de l'âge de 65 ans est décidé d'un commun accord entre l'agent et le chef d'organisme OTAN concernés. Si le chef d'organisme OTAN invite un agent à travailler au-delà de l'âge de 65 ans et que celui-ci/celle-ci accepte, le/la responsable de la gestion du personnel lui offrira un/des contrat(s) limité(s) dont la durée totale ne dépassera pas deux ans.

Article 6 Dispositions particulières

6.1 Le présent règlement prévaut en cas de différence d'interprétation entre celui-ci et les dispositions générales du RPC.

ANNEXE XVI

Commission consultative en matières administratives

Décision du Conseil du 20 décembre 2018 (PO(2018)0540)

1. En vue de doter les Administrations de moyens adéquats pour se consulter, le secrétaire général a établi la Commission consultative en matières administratives, composée de représentants des Administrations.

2. La Commission consultative a pour mission :

   a) d'aider le secrétaire général, les commandants stratégiques et les autres chefs d'organisme OTAN à définir des orientations générales et principes communs pour tous les aspects de la gestion des ressources humaines civiles ;

   b) de faire en sorte que les dispositions du Règlement du personnel civil et les autres règles administratives soient élaborées et mises à jour dans le respect de l'annexe XI et compte tenu, dans toute la mesure du possible, des conditions particulières qui peuvent prévaloir dans les différents organismes OTAN ;

   c) de donner des indications pour l'interprétation et l'application des dispositions du Règlement du personnel civil et d'autres règles administratives ;

   d) de procéder à des échanges de vues et à des consultations sur des questions d'intérêt général, par exemple celles qui doivent être examinées par le Comité de coordination sur les rémunérations ;

   e) de formuler des propositions et des recommandations à l'intention des chefs d'organisme OTAN ou de comités ou organes tels que le Comité mixte de consultation, ainsi que de leur apporter conseil et assistance.

Index

(sera publié ultérieurement)