

Règlement du personnel

Applicable aux membres du personnel
(Pour les agents déjà en service au 30 juin 2013)



Banque européenne
d'investissement

Règlement du personnel

Applicable aux membres du personnel
(Pour les agents déjà en service au 30 juin 2013)

20 avril 1960

Texte révisé le :

28 mai 1964

21 février 1975

7 décembre 1978

20 février 1979

17 juillet 1980

7 décembre 1982

10 novembre 1987

25 juillet 1989

26 janvier 1993

31 janvier 1995

24 juin 1998

31 juillet 2007

1er janvier 2009

1er janvier 2018

3 décembre 2019

1er janvier 2020

1er septembre 2020

1er août 2023

18 octobre 2023



Banque européenne
d'investissement

Règlement du personnel

Applicable aux membres du personnel (pour les agents déjà en service au 30 juin 2013)

© Banque européenne d'investissement, 2023.

Tous droits réservés.

Toutes les questions relatives aux droits et aux autorisations doivent être transmises à l'adresse suivante : publications@eib.org.

Pour plus d'informations sur les activités de la BEI, veuillez consulter le site web www.eib.org.

Vous pouvez également écrire à info@eib.org. Abonnez-vous à notre bulletin électronique à l'adresse www.eib.org/sign-up.

Publication de la Banque européenne d'investissement.

Banque européenne d'investissement
98-100, boulevard Konrad Adenauer
L-2950 Luxembourg
+352 4379-1
info@eib.org
www.eib.org
twitter.com/eib
facebook.com/europeaninvestmentbank
youtube.com/eibtheubank

Imprimé sur du papier FSC®.

Table des matières

1 Dispositions générales	1
Article 1	1
Article 2	1
Article 3	1
Article 4	1
Article 5	1
Article 6	1
Article 7	2
Article 8	2
Article 9	2
Article 10	2
Article 11	2
Article 12	2
2 Engagement, avancement et promotion du personnel.....	3
Article 13	3
Article 14	3
Article 15	3
Article 16	3
Article 17	4
Article 18	4
Article 19	4
Article 20	4
Article 20 bis.....	5
Article 21	5
Article 22	5
Article 23	5
Article 24	5
3 Travail, congés	6
Article 25	6
Article 26	6
Article 27	6
Article 28	6
Article 28a.....	6
Article 29	6
Article 30	7
Article 31	7
Article 32	7
4 Maladies, accidents, incapacité	8
Article 33	8
Article 33 bis.....	8
Article 33 ter.....	8
Article 33 quater.....	8
Article 33 quinquies.....	9
5 Allocation de départ, prévoyance et pension	10
Article 34	10
Article 35	10
Article 36	10
Article 37	10
6 Sanctions disciplinaires et différends.....	11
Article 38	11
Article 39	11
Article 40	12
Article 41	12
Article 41a.....	13

7 Dispositions finales	14
Article 42	14
Article 43	14
Article 44	14
Annexe I.....	15
Annexe II.....	15
Annexe III.....	15

1 Dispositions générales

Article 1

Les membres du personnel doivent, dans l'exercice de leurs fonctions et en dehors du service, observer une attitude conforme au caractère international de la Banque et de leurs fonctions.

Article 2

Les membres du personnel sont responsables devant leurs supérieurs hiérarchiques de l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

Article 3

Les membres du personnel peuvent être tenus de réparer, en tout ou partie, le préjudice subi par la Banque en raison de fautes personnelles graves ou d'actes intentionnels commis dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions.

Article 4

Les membres du personnel doivent consacrer leur activité au service de la Banque. Ils ne peuvent, sans y avoir été préalablement autorisés par celle-ci :

- a) exercer en dehors d'elle aucune activité professionnelle, notamment de nature commerciale, occuper aucun poste ou emploi, permanent, temporaire ou intermittent, rémunéré ou non ;
- b) exercer aucune fonction de conseil, rémunérée ou non ;
- c) siéger dans aucun conseil d'administration ou aucun comité de gestion.

Les membres du personnel qui se présentent à des fonctions publiques électives doivent en informer la Banque.

Celle-ci, selon l'importance des occupations afférentes aux fonctions électives et le temps consacré à la campagne électorale, peut décider que les intéressés :

- a) doivent demander un congé de convenance personnelle, ou
- b) peuvent continuer à exercer leurs fonctions, ou
- c) peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel si le service le permet.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent s'appliquent également si le membre du personnel décide d'accepter la fonction élective à laquelle il a été élu.

Article 5

Les membres du personnel déclarent une fois l'an, et en tout état de cause à chaque modification, la situation de leur famille et, le cas échéant, l'activité professionnelle exercée par leur conjoint ou partenaire enregistré, les postes ou emplois rémunérés occupés par ce dernier.

En cas de mariage ou de partenariat enregistré entre deux membres du personnel travaillant dans un même service, l'un de ceux-ci sera employé dans un autre service.

Article 6

6.1. Au cas où un membre du personnel qui participe aux travaux relatifs à une opération de prêt, de garantie ou à toute autre opération de la Banque, a une relation personnelle directe ou indirecte, ou une relation d'intérêt avec un bénéficiaire éventuel de cette opération, il est tenu d'en faire la déclaration immédiate au département du personnel. Il est également tenu d'effectuer cette déclaration si la relation personnelle ou le lien d'intérêt sont acquis postérieurement à l'opération en cause.

6.2. Les membres du personnel qui, dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ont accès, directement ou indirectement, à une information privilégiée, ou en disposent, concernant :

- 6.2.1. des sociétés ou des organismes avec lesquels ils sont, directement ou indirectement, en relation,

6.2.2. des valeurs mobilières de toute nature, qu'elles soient émises par ces sociétés ou organismes ou par la Banque,

ne peuvent utiliser ces informations privilégiées, directement ou indirectement, pour effectuer, conseiller ou déconseiller des opérations sur ces valeurs, pour leur propre compte ou pour celui d'autrui.

Par information privilégiée, on entend une information qui n'a pas été rendue publique, qui comporte des indications précises concernant un ou plusieurs émetteur(s), ou une ou plusieurs valeurs mobilières, et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours de cette ou de ces valeurs mobilières.

Article 7

Aucun membre du personnel ne peut solliciter, recevoir ou accepter d'une source extérieure à la Banque un avantage quelconque direct ou indirect qui ait rapport, de quelque façon que ce soit, avec son appartenance à la Banque.

Aucun membre du personnel ne peut solliciter, recevoir ou accepter d'un gouvernement ou d'une autre autorité extérieure à la Banque une distinction honorifique ou une décoration, sans autorisation préalable de la Banque.

Ne relèvent pas de l'interdiction prévue aux alinéas précédents les avantages, distinctions ou décorations reçus pour services rendus avant l'entrée à la Banque ou pour services militaires.

Article 8

Les membres du personnel sont tenus d'observer le secret sur tout fait ou information dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils restent soumis à cette obligation même après la cessation de leurs fonctions à la Banque.

Article 9

Les membres du personnel ne peuvent, sans autorisation préalable, communiquer ou divulguer des informations ou documents, publier des ouvrages ou articles, donner des conférences, ayant trait à la Banque ou se rapportant à l'activité de cette dernière.

Article 10

Les membres du personnel sont tenus, sauf autorisation spéciale, de résider au lieu de leur affectation ou dans ses environs, afin d'être en mesure d'exercer de façon normale les fonctions qui leur sont confiées.

Article 11

Les privilèges et immunités dont jouit le personnel en vertu du « Protocole sur les privilèges et immunités de la Communauté économique européenne » lui sont conférés exclusivement dans l'intérêt de la Banque. Ces privilèges et immunités ne dispensent aucunement les membres du personnel qui en jouissent de s'acquitter de leurs obligations privées, ni d'observer les lois et règlements de police en vigueur.

Chaque fois que ces privilèges et immunités sont en cause, le membre du personnel doit immédiatement en avertir la Banque.

Les laissez-passer prévus au Protocole sur les privilèges et immunités sont délivrés aux membres du personnel des catégories « personnel de direction » et « personnel de conception ». Par décision spéciale du président, ces laissez-passer peuvent également être délivrés à un membre du personnel d'une autre fonction, lorsque l'intérêt du service l'exige.

Article 12

Les membres du personnel ne peuvent, sans autorisation préalable de la Banque, déposer en justice à quelque titre que ce soit, à l'occasion d'un fait ou d'une information quelconque couverts par l'obligation au secret prévue à l'article 8. Ils restent soumis à cette obligation même après la cessation de leurs fonctions à la Banque.

L'autorisation prévue à l'alinéa précédent est accordée lorsque son refus est susceptible d'entraîner des conséquences pénales pour l'intéressé.

L'autorisation de déposer en justice n'est pas requise lorsqu'un membre ou ancien membre du personnel de la Banque est cité comme témoin devant la Cour de justice des Communautés européennes pour une affaire entre la Banque et un membre ou ancien membre de son personnel.

2 Engagement, avancement et promotion du personnel

Article 13

Les relations entre la Banque et les membres de son personnel sont réglées en principe par des contrats individuels dans le cadre du présent règlement. Le présent règlement fait partie intégrante de ces contrats.

Article 14

Le personnel de la Banque se compose de quatre catégories, selon la fonction exercée :

1. Personnel de direction :

- Cadre de direction
- Fonction C

2. Personnel de conception :

- Fonction D
- Fonction E
- Fonction F

3. Personnel d'exécution :

- Fonction G
- Fonction H
- Fonction I
- Fonction K

4. Jeunes diplômés

La définition des titres correspondant aux fonctions énumérées ci-dessus fait l'objet d'une décision intérieure. Les jeunes diplômés constituent une quatrième catégorie de personnel selon les termes définis à l'annexe III du présent règlement.

Article 15

Les contrats individuels entre la Banque et les membres de son personnel prennent la forme de lettres d'engagement. Les personnes engagées contresignent leur lettre d'engagement ainsi qu'un exemplaire du présent règlement.

La lettre d'engagement fixe la rémunération, la durée et les autres conditions de l'emploi.

Article 16

Les contrats sont conclus soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Un contrat conclu pour une durée déterminée peut prévoir :

a) qu'il pourra prendre fin de plein droit à l'arrivée du terme fixé

ou

b) qu'il sera reconduit pour une ou plusieurs périodes égales ou non à sa durée initiale à condition que l'une des parties en donne préavis à l'autre et que l'autre partie accepte la reconduction et ce, dans les conditions prévues au contrat

ou

c) qu'il sera reconduit pour une durée indéterminée à condition que l'une des parties en donne préavis à l'autre et que l'autre accepte la reconduction et ce, dans les conditions prévues au contrat.

Les contrats conclus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant l'observation d'un préavis donné par une partie à l'autre. La Banque peut régler, par des dispositions internes, la procédure à suivre en cas de licenciement autre que celui visé à l'article 38.

Le préavis de la Banque peut, dans ce cas et sous les conditions déterminées ci-après, être remplacé par elle par le versement d'une indemnité égale à la rémunération que l'intéressé aurait perçue pendant la durée du préavis ; le montant de cette indemnité ne peut toutefois dépasser celui des sommes que l'intéressé aurait perçues à titre de rémunération entre la date de cessation de ses fonctions et la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 65 ans.

Par rémunération au sens de l'alinéa précédent, on entend le traitement de base abondé des indemnités prévues à l'annexe II, points 1 et 2 et, lorsque le président le décide, de celles prévues au point 3. Le temps de service pris en considération pour le régime de prévoyance et de pension (articles 35 et 36) ainsi que pour le calcul de l'allocation de départ et des indemnités fixées par les décisions intérieures, est calculé comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'expiration du préavis. L'intéressé cesse immédiatement ses services auprès de la Banque et il est mis fin à son contrat à la date fixée par le président.

Article 17

Les préavis visés à l'article précédent, relatifs aux contrats à durée indéterminée, commencent à courir le premier jour du mois suivant celui au cours duquel ils sont donnés.

Sauf dans l'hypothèse particulière visée à l'article 19, deuxième alinéa, le préavis dû par la Banque est d'une durée de trois mois pour chaque période ou fraction de période de cinq années d'activité au service de la Banque. À l'égard des membres du personnel placés en position de service détaché dans leur administration d'origine, comme il est dit à l'article 21, les préavis sont de trois mois pour la première période ou fraction de période de cinq années et sont augmentés d'un mois par période ou fraction de période de cinq années. En aucun cas, le préavis de la Banque ne peut être inférieur à celui du membre du personnel.

Les préavis dus par les membres du personnel sont fixés dans les contrats individuels ; ils ne peuvent excéder :

- Cadre de direction et fonction C : une durée de 6 mois,
- Fonctions D à F : une durée de 3 mois,
- Fonctions G à K : une durée d'un mois.

Article 18

À la demande du membre du personnel, il peut être mis fin à son contrat sans que soient observées les dispositions des articles 16 et 17 supra.

Le président apprécie, en ce cas, compte tenu des raisons présentées par l'intéressé, si sa demande peut être acceptée.

Article 19

Les contrats conclus pour une durée indéterminée expirent d'office le dernier jour du mois au cours duquel leur titulaire atteint l'âge de 65 ans, sans préjudice de la résiliation éventuelle préalable des relations contractuelles entre la Banque et ses agents.

Lorsque le président de la Banque considère que l'intérêt du service le justifie, un agent peut, à sa demande, être autorisé à rester en activité jusqu'à l'âge de 67 ans, au plus tard.

Les intéressés bénéficient des dispositions particulières de l'article 34 dans tous les cas prévus aux alinéas précédents.

Article 20

Le barème des traitements de base relatif aux catégories de fonctions définies à l'article 14 figure en annexe I au présent règlement.

Les traitements de base sont abondés d'indemnités, applicables à toutes ou à certaines catégories de personnel. La liste des indemnités figure en annexe II au présent règlement.

Ne peut donner lieu à indemnité particulière, en dehors de celles qui sont prévues à l'alinéa ci-dessus, que la rémunération de spécialités étrangères aux fonctions et emplois des personnels d'une banque.

Les frais consécutifs à l'entrée en fonctions et au départ des membres du personnel et les frais régulièrement exposés par eux pour le service de la Banque font l'objet soit d'indemnités forfaitaires, soit d'un remboursement d'après les dépenses effectives, dans les conditions fixées par une décision intérieure.

Article 20 bis

La rémunération du personnel engagé directement à un poste dans un bureau extérieur au sein de l'UE peut être adaptée au coût de la vie dans le pays concerné. Les modalités d'application détaillées du présent article sont arrêtées par décision interne.

Article 21

Les membres du personnel peuvent exercer leurs fonctions à la Banque en étant placés en position de service détaché dans l'administration publique ou semi-publique dont ils sont originaires, à la condition de déclarer, lors de leur engagement, leur position à l'égard de leur administration d'origine.

Les membres du personnel placés en position de service détaché dans leur administration d'origine peuvent, outre les droits à la pension qu'ils acquièrent éventuellement auprès de cette administration, acquérir concurremment les droits à la pension normalement conférés aux membres du personnel de la Banque.

Pendant la période de détachement, ils ne peuvent percevoir aucune rémunération effective de leur administration d'origine ; ils sont entièrement incorporés au personnel de la Banque ; ils sont soumis à toutes les obligations et bénéficient de tous les droits de celui-ci.

Article 22

Chaque membre du personnel fait l'objet d'une appréciation annuelle qui lui est communiquée. La procédure à suivre pour cette appréciation est fixée par une décision intérieure. Pour les fonctions C à K, les avancements d'échelons résultent du mérite professionnel tel qu'il est exprimé par la note globale de l'appréciation annuelle.

Article 23

Les promotions se font par l'accès à une fonction supérieure. Elles sont décidées d'après le mérite professionnel et impliquent l'exercice de responsabilités d'un niveau correspondant. Les promotions ne peuvent se faire qu'à un traitement supérieur.

Article 24

Les membres du personnel sont autorisés à exercer le droit d'association et peuvent être membres d'organisations syndicales. Les organisations syndicales servent les intérêts généraux du personnel auprès de la Banque, sans préjudice des pouvoirs conférés au Collège des représentants du personnel. Les intérêts généraux du personnel sont représentés auprès de la Banque par des représentants du personnel élus au scrutin secret.

Sauf les cas de motif grave prévus à l'article 38, la Banque ne peut mettre fin pendant la durée de leur mandat aux contrats des représentants du personnel ou des représentants des organisations syndicales, lorsque ces contrats ont été conclus pour une durée indéterminée.

Les modalités d'application du présent article font l'objet d'un règlement intérieur.

3 Travail, congés

Article 25

La durée normale hebdomadaire de travail est fixée à 40 heures ; l'horaire de travail est établi en conséquence.

La liste des jours fériés est établie sur la base des lois nationales en vigueur au siège de la Banque ainsi que dans les autres lieux d'affectation, à la fin de chaque année pour l'année suivante.

La Banque peut autoriser un membre du personnel à exercer ses fonctions à temps partiel ou conclure un contrat prévoyant l'engagement d'un agent en vue d'une activité à temps partiel.

Le temps de travail peut également être réduit pour des motifs d'incapacité de travail conformément aux articles 33 ter, 33 quater et 33 quinquies.

La rémunération de l'intéressé est alors réduite en proportion de la réduction du temps de travail.

Les dispositions d'application concernant le travail à temps partiel font l'objet de décisions intérieures dans le cadre des principes arrêtés par le Conseil d'administration.

Article 26

En cas d'urgence, il peut être demandé de fournir des heures supplémentaires au-delà de la durée normale de travail ou un jour férié.

La prestation de ces heures supplémentaires doit avoir été régulièrement autorisée et ne peut dépasser une certaine durée hebdomadaire ; elle donne lieu à une rémunération particulière ou forfaitaire ou, le cas échéant, à l'attribution de congés de compensation. Les modalités d'application du présent article font l'objet d'une décision intérieure.

Article 27

Les membres du personnel sont tenus de faire connaître sans délai toute absence et d'en indiquer les motifs au service du personnel.

En outre, tout membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de trois jours consécutifs est tenu de faire parvenir à la Banque un certificat médical, au plus tard le quatrième jour.

La Banque peut, à tout moment de la maladie, faire procéder à une visite médicale de contrôle.

Article 28

Les membres du personnel bénéficient d'un congé payé annuel de 24 jours ouvrables et de congés payés particuliers à l'occasion d'événements familiaux importants dans des conditions fixées par une décision intérieure.

Article 28a

La Banque peut dispenser un membre du personnel de ses fonctions dans l'intérêt du service.

Pendant la période de dispense, il ne peut être demandé au membre du personnel concerné de travailler. La dispense n'a aucune incidence sur le traitement du membre du personnel, ni sur les indemnités auxquelles il peut prétendre.

Les modalités d'application détaillées du présent article sont arrêtées par des dispositions internes.

Article 29

Il est accordé un congé non payé aux membres du personnel appelés à effectuer leur service militaire légal. Pendant ce congé, les membres du personnel des fonctions C à K continuent à bénéficier d'un avancement sur base de la dernière notation annuelle ; ils continuent également à bénéficier de leurs droits à pension dans la mesure où ils effectuent, pendant ou après leur temps de service, le versement de leurs cotisations de pension.

Les membres du personnel devant accomplir une période d'instruction militaire ou rappelés sous les drapeaux, bénéficient d'un congé pour la durée de la période ou du rappel. Ils reçoivent l'intégralité de leur rémunération

pendant les deux premiers mois de ce congé ; à partir du troisième mois, il leur est versé un montant équivalant à la différence entre cette rémunération et la rémunération qu'ils perçoivent à titre militaire. Les membres du personnel des fonctions C à K continuent à bénéficier de leurs droits à l'avancement, et ils continuent également à bénéficier de leurs droits à la pension dans la mesure où ils effectuent le versement de leurs cotisations afférentes à cette dernière

Article 30

Un congé payé de maternité est accordé sur présentation d'un certificat médical. Ce congé commence six semaines avant la date indiquée sur le certificat comme date prévue pour l'accouchement et se termine quatorze semaines après la date de celui-ci, sans que ce congé puisse être inférieur à vingt semaines. En cas de naissance multiple ou en cas de naissance d'un enfant handicapé, la durée du congé est de vingt-quatre semaines. En cas de naissance prématurée, la durée du congé de maternité est de vingt semaines, augmentée d'une durée équivalente à la différence entre la date effective d'accouchement et la date hypothétique d'accouchement si l'enfant était né à terme. Aux fins de la présente disposition, la naissance prématurée est celle qui a lieu avant la fin de la 34^e semaine de grossesse.

Article 31

Les membres du personnel peuvent solliciter un congé de convenance personnelle sans traitement d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est accordé par le président qui en fixe la durée.

Pendant la durée du congé, l'intéressé peut continuer à bénéficier de ses droits à la pension et du régime de prévoyance à condition d'acquitter l'ensemble de ses cotisations personnelles et des contributions de la Banque.

Ses droits au congé annuel, prévus à l'article 28, sont réduits de deux jours par mois de congé de convenance personnelle.

Article 32

Les membres du personnel peuvent être détachés pour occuper temporairement, à la demande de la Banque ou avec son accord, un autre emploi. Ils continuent à bénéficier d'un avancement sur la base de la dernière notation annuelle et restent soumis aux obligations qui leur incombent en raison de leur appartenance à la Banque.

La mise en position de service détaché est décidée par le président qui en fixe la durée. L'intéressé peut demander qu'il soit mis fin à son détachement.

Les membres du personnel détachés à la demande de la Banque ont droit à une rémunération différentielle, au cas où l'emploi de détachement comporte une rémunération inférieure à celle qu'ils recevraient de la Banque. Ils ont droit également au remboursement des frais entraînés par le détachement, qui ne seraient pas pris en charge par ailleurs.

Les membres du personnel mis en position de service détaché continuent à bénéficier de leurs droits à la pension à condition d'acquitter, si leur détachement a eu lieu à la demande de la Banque, leurs cotisations personnelles, et dans le cas contraire, l'ensemble de leurs cotisations personnelles et de la contribution de la Banque. Ils continuent à bénéficier, sous réserve du paiement de leurs cotisations, du régime de prévoyance prévu à l'article 35.

4 Maladies, accidents, incapacité

Article 33

En cas d'absence prolongée ou répétée pour cause de maladie ou d'accident autres que professionnels, la rémunération de l'intéressé est réglée de la façon suivante :

- a) les membres du personnel engagés pour une période d'essai ou pour six mois ou moins reçoivent pendant ces périodes leur rémunération qui ne peut excéder trois mois ;
- b) les autres membres du personnel reçoivent :
 - pendant les douze premiers mois d'absence, leur rémunération intégrale ;
 - pendant les six mois suivants, 75 % de celle-ci.

Par rémunération au sens de l'alinéa précédent, on entend le traitement de base abondé des indemnités prévues à l'annexe II, points 1 et 2 et, lorsque le président le décide, de celles prévues au point 3.

La Banque décide, si l'absence prolongée ou répétée se prolonge au-delà de 18 mois, soit de verser à l'intéressé l'allocation d'incapacité prévue aux articles 33 ter à 33 quinquies, en cas d'incapacité temporaire et (ou) partielle, soit de verser à l'intéressé la pension à laquelle il peut prétendre en application de l'article 36 en cas d'invalidité totale et permanente.

La durée totale des périodes pendant lesquelles la Banque verse à l'intéressé les rémunérations spécifiées ci-dessus ne peut, sauf décision contraire, excéder 18 mois par période de 4 années consécutives.

Les réductions prévues au présent article ne s'appliquent pas, en tout état de cause, aux indemnités prévues à l'annexe II, point 2.

Pendant que l'intéressé ne perçoit qu'une partie de sa rémunération, il continuera à bénéficier de ses droits aux régimes de prévoyance et de pension (articles 35 et 36), sur la base de la rémunération intégrale, étant entendu que les cotisations sont retenues dans les mêmes conditions que si la rémunération intégrale était versée.

Si l'absence dépasse six mois au cours d'une même année, le congé annuel visé à l'article 28 est réduit à 15 jours ouvrables.

Article 33 bis

Les membres du personnel sont assurés par la Banque contre les accidents du travail et les conséquences de maladies professionnelles contractées au service de la Banque.

Article 33 ter

En cas d'absence temporaire et (ou) partielle pour cause de maladie ou d'accident autres que professionnels, se prolongeant au-delà des délais prévus à l'article 33, le membre du personnel a droit à une allocation d'incapacité.

L'incapacité au sens du présent article est toute incapacité physique ou mentale – par suite d'une maladie, d'un accident ou d'une infirmité – de remplir sa fonction ou une autre fonction de niveau équivalent et dont l'existence est reconnue conformément à l'article 48 du règlement du régime de pension du personnel.

Les modalités d'application des allocations d'incapacité partielle et (ou) temporaire font l'objet d'une décision intérieure.

Article 33 quater

Au cas où l'incapacité est partielle, le montant de l'allocation d'incapacité est égal à :

- 35 % du traitement assuré en cas d'incapacité partielle de 50 % ;
- 17,5 % du traitement assuré en cas d'incapacité partielle de 25 %.

L'allocation d'incapacité remplacera la partie de la rémunération de l'intéressé correspondant au taux d'incapacité partielle.

La durée de l'allocation d'incapacité partielle peut être supérieure à 3 ans. La vérification de l'élément justifiant le versement de cette allocation s'effectue tous les 3 ans.

Article 33 quinquies

Le montant de l'allocation d'incapacité est égal à 70 % du traitement assuré en cas d'incapacité totale et temporaire.

Si l'incapacité totale a une durée de plus de 3 ans, il est versé à l'intéressé la pension à laquelle il peut prétendre en application de l'article 36 en cas d'invalidité.

5 Allocation de départ, prévoyance et pension

Article 34

Lors de la cessation de leurs relations contractuelles avec la Banque, hors le cas de licenciement pour motif grave, les membres du personnel ont le droit, après deux ans de service, de bénéficier d'une allocation de départ dans les conditions exposées ci-après.

L'allocation est d'un demi-mois de la dernière rémunération par année ou fraction d'année de service.

Le temps de congé de convenance personnelle ou pour l'accomplissement du service militaire légal ainsi que le temps des services accomplis en position de service détaché à la demande de l'intéressé ne compte pas comme temps de service pour le calcul de l'allocation de départ.

Par rémunération au sens du présent article, on entend le traitement de base abondé des indemnités prévues à l'annexe II, point 1.

Article 35

Il est institué, au profit des membres du personnel, un régime de prévoyance réglé par des dispositions internes. Ce régime prévoit notamment une caisse de maladie au financement de laquelle contribuent la Banque et le personnel, ainsi que l'assurance contre certains accidents. Il prévoit également l'attribution de prestations particulières en faveur des membres du personnel licenciés pour un motif autre que celui prévu à l'article 38.

Article 36

Les membres du personnel de la Banque bénéficient d'un régime de pension financé par la Banque et le personnel dont le règlement est fixé par le Conseil d'administration.

La Banque garantit les prestations du régime de pension.

Article 37

En cas de décès en cours de contrat, il est versé aux membres à charge de la famille, outre la rémunération du mois en cours, une somme égale à trois mois de celle-ci.

6 Sanctions disciplinaires et différends

Article 38

Les membres ou anciens membres du personnel qui manquent à leurs obligations vis-à-vis de la Banque sont passibles des sanctions disciplinaires suivantes :

1. blâme par écrit ;
2. suspension de la progression salariale pendant deux ans au maximum ;
3. abaissement d'échelon et (ou) perte totale ou partielle d'éléments de rémunération, à titre temporaire, pendant une période d'un an au maximum ;
4. abaissement d'échelon et (ou) perte totale ou partielle d'éléments de rémunération ;
5. abaissement de fonction(s), accompagné de la fixation d'un nouveau traitement de base, à titre temporaire, pendant une période d'un an au maximum ;
6. abaissement de fonction(s), accompagné de la fixation d'un nouveau traitement de base ;
7. licenciement sans préavis, sans perte de l'allocation de départ ;
8. licenciement sans préavis, avec perte de l'allocation de départ et (ou) réduction des droits à pension pour une durée déterminée ;
9. lorsque le membre du personnel n'est plus en service et perçoit une pension, retenue sur le montant de la pension pour une durée déterminée.

S'agissant des sanctions disciplinaires prévues aux points 8) et 9) ci-dessus, la réduction des droits à pension ou la retenue sur le montant de la pension ne sauraient avoir d'incidence sur les cotisations versées par le membre du personnel et (ou) les droits à pension accumulés dans un régime de pension avant l'entrée en service à la Banque et transférés par le membre du personnel dans le régime de pension de la Banque. En tout état de cause, le montant de la pension versée ne pourra être inférieur au minimum vital. L'effet d'une telle mesure est limité dans le temps et ne peut s'étendre à une quelconque pension de survie, d'enfant ou d'orphelin.

La sanction disciplinaire infligée doit être proportionnelle à la gravité de la faute commise. Pour déterminer la gravité de la faute, il est tenu compte des éléments suivants :

- a) la nature de la faute et les circonstances dans lesquelles elle a été commise ;
- b) l'importance du préjudice porté à l'intégrité, à la réputation et aux intérêts de la Banque et (ou) d'un membre du personnel ;
- c) le degré d'intentionnalité ou de négligence dans la faute commise ;
- d) les motifs ayant amené le membre du personnel à commettre la faute et à ne pas respecter les procédures ;
- e) la fonction ou le grade et l'ancienneté du membre du personnel ainsi que le niveau de ses fonctions et responsabilités ;
- f) la récidive de l'acte ou du comportement fautif ;
- g) l'existence d'une sanction disciplinaire antérieure à l'encontre du membre du personnel ;
- h) la conduite du membre du personnel tout au long de sa carrière.

Une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire. Ne sont pas considérés comme des sanctions disciplinaires :

- a) un résultat défavorable dans le cadre de l'exercice annuel d'évaluation des performances ;
- b) un avertissement écrit adressé par le directeur général de Personnel à un membre du personnel.

La sanction disciplinaire que constitue le blâme par écrit est adoptée, de façon expéditive, par le président de la Banque. Toutes les autres sanctions disciplinaires au titre du premier alinéa du présent article sont adoptées par le président de la Banque après qu'une Commission disciplinaire a remis son avis motivé, conformément à l'article 40.

Une décision peut être adoptée dans une procédure disciplinaire, indépendamment du fait que le membre du personnel concerné fasse l'objet, en même temps, de poursuites pénales pour les mêmes faits.

Article 39

En cas de commencement de preuve de faute grave susceptible de conduire à un licenciement sans préavis – résultant du non-respect des obligations professionnelles ou d'une violation du droit, y compris national –, le

président de la Banque peut suspendre immédiatement le membre du personnel concerné de ses fonctions en attendant la conclusion de l'enquête et le résultat de la procédure disciplinaire.

Pendant la période de suspension, il ne peut être demandé au membre du personnel de travailler. La suspension n'a aucune incidence sur le traitement du membre du personnel, ni sur les indemnités auxquelles il peut prétendre. Lorsque, à l'issue de la procédure disciplinaire, la sanction disciplinaire prévue au titre des points 7) ou 8) du premier alinéa de l'article 38 des règlements du personnel I est adoptée à l'encontre du membre du personnel concerné, celle-ci prend effet au jour de la suspension. Dans ce cas, la Banque peut demander le remboursement, par le membre du personnel concerné, d'une partie ou de l'intégralité de la rémunération perçue pendant la période de suspension.

Article 40

La Commission disciplinaire prévue à l'article 38 se compose, pour chaque procédure distincte, de cinq membres, à savoir :

- a) un président, qui n'est pas un membre ou ancien membre du personnel et qui est un expert juridique reconnu possédant une expérience pertinente des questions disciplinaires ou du droit de la fonction publique de l'Union européenne ;
- b) le secrétaire général ou son adjoint, qui sont habilités à déléguer cette fonction à un directeur ou directeur adjoint librement choisi ;
- c) le directeur général de Personnel ou son adjoint, qui sont habilités à déléguer cette fonction à un directeur ou directeur adjoint librement choisi ;
- d) deux représentants du personnel choisis par le membre du personnel concerné.

Le président de la Commission disciplinaire est nommé par le président de la Banque. Son mandat porte sur une durée d'un an, renouvelable.

Les membres de la Commission disciplinaire agissent en totale indépendance et leurs délibérations sont secrètes.

La Commission disciplinaire est saisie sur décision du président de la Banque. Elle adresse au président de la Banque un avis motivé, résultant d'un vote à la majorité, dans un délai de six mois au maximum à compter de sa constitution. Tous les membres de la Commission disciplinaire, y compris son président, disposent du droit de vote.

La Banque adopte les modalités d'application des articles 38, 39 et 40 en tenant dûment compte des droits de la défense du membre du personnel concerné.

Article 41

Tout membre du personnel peut introduire auprès du président de la Banque une demande de recours contre un acte lui faisant grief. Cette demande doit être introduite dans un délai de deux mois à compter de la notification écrite de cet acte au membre du personnel concerné.

Le président de la Banque adopte une décision motivée concernant la demande de recours, dans un délai de trois mois à compter de la date de dépôt de la demande. Dans sa décision, le président de la Banque peut :

- a) reconnaître le bien-fondé de la demande de recours du membre du personnel et annuler ou rectifier l'acte lui faisant grief ; ou
- b) rejeter la demande de recours du membre du personnel. Si aucune réponse à la demande de recours n'est obtenue dans les trois mois à compter de l'introduction de la demande, le défaut de réponse vaut décision implicite de rejet ; ou
- c) si les circonstances concrètes du cas en question le justifient, proposer de rechercher un règlement à l'amiable avec le membre du personnel devant la Commission de conciliation. La proposition de conciliation du président de la Banque définit l'objet du différend et, si nécessaire, les raisons justifiant la décision précédente de la Banque. Le membre du personnel fait savoir au président de la Banque s'il accepte sa proposition de conciliation dans un délai d'un mois à compter de la soumission de ladite proposition.

La Commission de conciliation se compose de trois membres, qui ne doivent pas nécessairement faire partie du personnel de la Banque. Le premier membre est nommé par le président de la Banque dans la proposition de conciliation. Le deuxième membre est nommé par le membre du personnel concerné au moment de l'acceptation de la proposition de conciliation du président de la Banque. Le troisième membre, qui préside la

Commission de conciliation, est nommé par les deux premiers membres dans un délai de deux semaines à compter de la notification de la décision d'acceptation de la proposition de conciliation par le membre du personnel. Si les deux premiers membres ne peuvent, dans les deux semaines suivant leur nomination, se mettre d'accord sur la désignation du président de la Commission de conciliation, il y est procédé par le président de la Cour de justice de l'Union européenne, sur demande du président de la Banque.

La procédure de conciliation est considérée comme ayant échoué :

- a) si le membre du personnel omet de nommer le membre de la Commission de conciliation de son choix dans les deux semaines qui suivent la notification, par le président de la Banque, de la proposition de conciliation ;
- b) si la Commission de conciliation convient à l'unanimité et par écrit que la conciliation a échoué ;
- c) si, dans les deux mois de sa constitution, la Commission de conciliation n'aboutit pas à un règlement accepté par les deux parties, à moins que la Commission de conciliation ne convienne à l'unanimité et par écrit que, compte tenu de la complexité du cas à régler, une prolongation de délai est nécessaire.

La Commission de conciliation adresse une recommandation écrite au président de la Banque. Ce dernier adopte une décision motivée dans les deux mois qui suivent la réception de la recommandation de la Commission de conciliation. Le président de la Banque communique la décision motivée au membre du personnel concerné.

En cas d'introduction par les représentants du personnel d'une demande de conciliation – en vertu des dispositions de la convention régissant la représentation du personnel à la Banque relatives aux décisions à prendre au sujet des intérêts généraux du personnel – portant sur le même objet qu'une ou plusieurs procédures individuelles de recours ou de conciliation en cours, ces dernières sont suspendues jusqu'à la conclusion de la procédure de conciliation engagée par les représentants du personnel.

Le mécanisme de règlement des différends défini dans le présent article constitue le seul moyen de régler les différends entre la Banque et les membres de son personnel à titre individuel. Son existence est sans préjudice des mécanismes de règlement des différends collectifs.

Le recours ne peut pas être utilisé pour contester le résultat d'une procédure disciplinaire ou d'une procédure spéciale de recours, notamment la procédure relative à la dignité au travail.

Les pouvoirs conférés au président de la Banque en vertu de l'article 41 peuvent être délégués.

Article 41a

La Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer sur tout différend entre la Banque et les membres de son personnel concernant la légalité d'un acte faisant grief à la personne concernée uniquement après que toutes les procédures de recours interne disponibles ont été épuisées, y compris la demande de recours conformément aux dispositions de l'article 41.

Les différends sont portés devant la Cour de justice de l'Union européenne dans les trois mois qui suivent :

- a) la date de notification de la décision motivée de rejet de la demande de recours ;
- b) dans le cas d'une décision implicite de rejet de la demande de recours, la date d'expiration du délai de réponse à ladite demande de recours ;
- c) la date d'expiration du délai imparti au membre du personnel pour informer le président de la Banque de l'acceptation de l'offre de conciliation ;
- d) la date à laquelle la procédure de conciliation est considérée comme ayant échoué ;
- e) la date à laquelle la décision finale mettant fin à la procédure de conciliation est communiquée au membre du personnel ;
- f) en cas de procédure disciplinaire ou de procédure spéciale de recours interne, la date de notification de la décision mettant fin à la procédure en question.

7 Dispositions finales

Article 42

Les déclarations et demandes d'autorisations prévues au présent règlement sont faites par écrit au président de la Banque.

Les décisions individuelles concernant un membre du personnel lui sont notifiées par écrit.

Article 43

Les annexes I, II et III font partie intégrante du présent règlement.

Article 44

Sont applicables aux contrats individuels conclus dans le cadre du présent règlement conformément à l'article 13 les principes généraux communs aux droits des États membres de la Banque.

Annexe I

Barème des traitements de base

Le barème des traitements de base fait l'objet de mises à jour régulières et est publié sur le site web de la Banque : www.eib.org.

Annexe II

1. Indemnité mensuelle applicable à l'ensemble du personnel :
 - Indemnité d'expatriation
2. Indemnités mensuelles d'ordre familial applicables à l'ensemble du personnel :
 - Allocation de famille
 - Allocation pour enfant
3. Indemnités particulières et individuelles :
 - Primes annuelles

Annexe III

Agents participant au programme de la BEI pour le recrutement et le développement de jeunes diplômés (programme GRAD)

1. Le programme de la Banque pour le recrutement et le développement de jeunes diplômés (« programme GRAD ») prévoit le recrutement, pour une période de 12 mois au minimum, de personnes nouvellement ou très récemment diplômées (« jeunes diplômés ») afin de leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle.
2. Le Comité de direction définira les dispositions régissant la mise en œuvre du programme GRAD, lesquelles seront désignées comme les « dispositions du programme GRAD ».
3. Les participants au programme GRAD ont un statut d'employé spécifique, différent de celui des autres catégories de personnel mentionnées à l'article 14 du règlement du personnel. Leurs droits et leurs obligations peuvent différer des droits et des obligations des autres catégories de personnel de la Banque. Le règlement du personnel et les autres dispositions applicables aux membres du personnel s'appliquent également aux participants au programme GRAD, sauf dans les cas où les dispositions régissant ledit programme prévoient des modalités et des conditions spécifiques ou lorsque leur application s'avère incompatible avec la nature dudit programme.

Règlement du personnel

Applicable aux membres du personnel

(Pour les agents déjà en service au 30 juin 2013)



**Banque européenne
d'investissement**

Banque européenne d'investissement
98-100, boulevard Konrad Adenauer
L-2950 Luxembourg
+352 4379-22000
www.eib.org – info@eib.org