

## **PERSONEELSREGLEMENT VAN HET SECRETARIAAT VAN DE CENTRALE COMMISSIE<sup>56</sup>**

### *Hoofdstuk I TOEPASSINGSGBIED*

#### **Artikel 1**

Het onderhavige Personeelsreglement geldt voor alle medewerkers van de Centrale Commissie die zijn aangesteld op basis van het in artikel 7 genoemde functieoverzicht.

### *Hoofdstuk II LEIDING EN SAMENSTELLING VAN HET SECRETARIAAT*

#### **Artikel 2**

Het secretariaat van de Centrale Commissie wordt geleid door een secretaris-generaal. Hij is verantwoordelijk voor het algemene administratieve beheer.

De secretaris-generaal wordt bijgestaan door een plaatsvervangend secretaris-generaal, een hoofdingenieur en andere voor dit beheer vereiste medewerkers.

### *Hoofdstuk III TAKEN EN Plichten VAN HET PERSONEEL VAN HET SECRETARIAAT*

#### **Artikel 3**

De medewerkers van de Centrale Commissie dienen bij het uitoefenen van hun taken en in alles wat zij doen, steeds te handelen in het belang van de Centrale Commissie. Bij het vervullen van hun taken mogen zij geen instructies vragen aan of ontvangen van enige regering, autoriteit, organisatie of persoon die geen deel uitmaakt van de Centrale Commissie.

Zij mogen zonder toestemming van de Centrale Commissie van een regering of van een andere instantie buiten de Centrale Commissie geen eerbetuigingen, onderscheidingen, gunsten of schenkingen aannemen, tenzij voor diensten die zij vóór hun indiensttreding bij de Centrale Commissie hebben verleend.

#### **Artikel 4**

De medewerkers van de Centrale Commissie mogen naast hun werk voor de Centrale Commissie geen ander betaald werk of activiteiten verrichten die onverenigbaar zijn met hun plichten. De uitoefening van andere activiteiten behoeft voorafgaande goedkeuring door de secretaris-generaal. Voor laatstgenoemde wordt de goedkeuring verleend door de voorzitter van de Centrale Commissie.

De medewerkers van de Centrale Commissie moeten zich onthouden van iedere handeling, publicatie of openbare meningsuiting die onverenigbaar zou kunnen zijn met hun taken en plichten ten opzichte van de Centrale Commissie of die haar morele of materiële schade zou kunnen berokkenen.

<sup>56</sup>

Vastgesteld bij Besluit CCR 1979-II-45 bis, gewijzigd bij besluit CCR 2014-II-26, CCR 2016-II-24.

## **Artikel 5**

De medewerkers van de Centrale Commissie zijn verplicht – zelfs na beëindiging van hun dienstverband bij de Centrale Commissie – volstreekte geheimhouding in acht te nemen met betrekking tot alle feiten en informatie waar zij bij de uitoefening van hun functie kennis van nemen of genomen hebben; zonder uitdrukkelijke toestemming van de secretaris-generaal mogen zij geen enkel document en geen enkele informatie die nog niet openbaar gemaakt is, ongeacht de vorm, aan onbevoegde personen ter kennisneming verstrekken.

Schriftelijke stukken die de medewerkers van de Centrale Commissie willen publiceren over onderwerpen die onder de bevoegdheid van de Centrale Commissie vallen, dienen eerst te worden voorgelegd aan de secretaris-generaal, die, indien nodig, de voorzitter van de Centrale Commissie raadpleegt.

## *Hoofdstuk IV* **VOORRECHTEN EN IMMUNITEITEN**

### **Artikel 6**

De medewerkers van de Centrale Commissie genieten voorrechten en immuniteiten krachtens de Overeenkomst van 10 mei 1978 tussen de Franse regering en de Centrale Commissie. Deze overeenkomst heeft betrekking op de zetel van de organisatie en regelt tevens haar voorrechten en immuniteiten op het Franse grondgebied. Deze voorrechten en immuniteiten worden verleend in het belang van de Centrale Commissie.

Indien zich een situatie voordoet, waarin de voorrechten en immuniteiten aangetast zouden kunnen worden, dient de desbetreffende medewerker de secretaris-generaal daarvan onverwijld op de hoogte te stellen.

## *Hoofdstuk V* **POSTEN EN RANGEN**

### **Artikel 7**

Voor iedere post bij de Centrale Commissie is de rang vastgelegd.

Het aantal medewerkers en hun rang zijn vastgelegd in een functieoverzicht dat niet mag worden overschreden. Het functieoverzicht wordt overeenkomstig de behoefte van de dienst en binnen de grenzen der toegekende kredieten opgesteld en dient door de Centrale Commissie te worden goedgekeurd.

### **Artikel 8**

De in artikel 12 genoemde medewerkers van de Centrale Commissie worden in de volgende vier categorieën onderverdeeld:

- a) categorie A geldt voor medewerkers die zich bezighouden met conceptuele taken en onderzoek. Medewerkers van deze categorie moeten beschikken over een diploma van hoger (academisch) onderwijs;
- b) categorie L geldt voor medewerkers die vertaalwerkzaamheden verrichten. Medewerkers van deze categorie moeten beschikken over een diploma van hoger, academisch of beroepsonderwijs;
- c) categorie B geldt voor medewerkers die uitvoerings- of secretariaatswerkzaamheden of technische werkzaamheden verrichten. Zij moeten over een middelbareschooldiploma, een diploma van middelbaar beroepsonderwijs of een daaraan gelijkwaardig diploma beschikken;
- d) categorie C geldt voor medewerkers die belast zijn met manuele taken of andere eenvoudige dienstverlenende taken. Zij moeten over een diploma van lager middelbaar onderwijs, van lager beroepsonderwijs of een gelijkwaardig diploma beschikken.

## **Artikel 9**

De secretaris-generaal kan op ieder gewenst moment de in artikel 12 genoemde medewerkers in het belang van de dienst naar een andere post met dezelfde rang overplaatsen.

## *Hoofdstuk VI* **AANWERVING, BEVORDERING EN BEOORDELING**

## **Artikel 10**

De secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal en de hoofdingenieur worden benoemd en ontslagen door de Centrale Commissie.

De bovenvermelde functionarissen worden voor een duur van vier jaar benoemd. Hun mandaat kan twee maal worden verlengd. Een derde verlenging is bij wijze van uitzondering mogelijk, in het bijzonder als geen enkele andere kandidaat beschikbaar is.

De Centrale Commissie, door haar voorzitter vertegenwoordigd, sluit met de bovenvermelde functionarissen een arbeidsovereenkomst. Hierin worden hun arbeidsvoorwaarden, hun salaris, alsmede de sociale voorzieningen geregeld.

## **Artikel 11**

De secretaris-generaal benoemt alle medewerkers van de Centrale Commissie met uitzondering van de in artikel 10 genoemde personen. Hij draagt er zorg voor dat uitsluitend personen worden aangeworven die beschikken over de gewenste beroepskwalificaties en integriteit.

## **Artikel 12**

Afgezien van de in artikel 10 genoemde personen, worden alle medewerkers van de Centrale Commissie in dienst genomen op grond van een overeenkomst die gesloten wordt met de Centrale Commissie, die daartoe wordt vertegenwoordigd door haar secretaris-generaal. De arbeidsovereenkomst regelt de specifieke arbeidsomstandigheden van de aangeworven medewerkers, zoals de te vervullen taken, de toegekende categorie en rang, de duur van de arbeidsovereenkomst, alsmede de voorwaarden voor een eventuele verlenging hiervan. In het contract is een proefperiode van zes maanden voorzien.

## **Artikel 13**

Om in aanmerking te komen voor een post bij de Centrale Commissie moet de kandidaat:

- a) de nationaliteit hebben van één van de lidstaten van de Centrale Commissie;
- b) ten minste 16 jaar en ten hoogste 60 jaar oud zijn;
- c) beschikken over de vereiste kwalificaties;
- d) geen ziekte of handicap hebben waardoor hij zijn taak niet kan vervullen.

## **Artikel 14**

Iedere kandidaat voor een post bij de Centrale Commissie moet een medische verklaring overleggen waaruit blijkt dat hij voldoet aan de in artikel 13, sub d genoemde voorwaarden. Deze verklaring moet worden verstrekt door een arts die door de voorzitter van de Centrale Commissie of door de secretaris-generaal is aangewezen.

### **Artikel 15**

De in artikel 12 genoemde medewerkers kunnen slechts worden aangeworven indien er in de categorie waarvoor zij worden aangeworven daadwerkelijk een vacature bestaat.

In de regel worden zij aangenomen in de laagste graad van hun categorie. Zij kunnen echter naar een hogere graad worden overgeplaatst, indien zij over de voor deze graad vereiste beroepservaring beschikken.

### **Artikel 16**

Een functionaris als bedoeld in artikel 10 heeft een evaluatiegesprek met het voorzitterschap aan het einde van zijn tweejarige mandaat. Een dergelijk gesprek vindt tevens plaats met de functionarissen die een verzoek doen om een verlenging van hun mandaat. Het voorzitterschap kan van een gesprek vóór de verlenging van een mandaat afzien, in het bijzonder wanneer de regelmatige evaluatie kort daarvoor heeft plaatsgevonden.

De in artikel 12 genoemde medewerkers worden ieder jaar op hun prestaties beoordeeld. Deze beoordeling wordt opgesteld door de secretaris-generaal na raadpleging van de afdelingschef. De beoordeling wordt de betrokken medewerker medegedeeld.

### **Artikel 17**

De secretaris-generaal beslist over de bevorderingen van de in artikel 12 genoemde medewerkers. Hij kan echter slechts tot bevordering in een hogere rang overgaan, indien er voor die rang een vacante post is en indien de betrokken medewerker een bijzonder tevredenstellende beoordeling heeft gekregen.

Verhogingen in graad vinden automatisch plaats. Het aantal dienstjaren dat vereist is voor een verhoging in graad kan echter, bij besluit van de secretaris-generaal, worden verlaagd of verhoogd, indien de beoordeling van de medewerker uitzonderlijk goed, respectievelijk uitzonderlijk slecht is.

## *Hoofdstuk VII* *ARBEIDSDUUR*

### **Artikel 18**

De secretaris-generaal bepaalt de wekelijkse arbeidstijd en -uren. De normale arbeidstijd voor een voltijdse baan bedraagt echter 40 uur per week.

De medewerkers zijn verplicht op verzoek van de secretaris-generaal ook buiten de normale arbeidstijden hun diensten ter beschikking te stellen, indien de omstandigheden dit vereisen.

Medewerkers met de rang C1 tot en met B2 die buiten de normale arbeidstijden werkzaamheden hebben verricht, hebben recht op compensatie in de vorm van vrije tijd of een vergoeding.

*Hoofdstuk VIII*  
**SALARIËRING**

**Artikel 19**

De salariëring van de medewerkers is gebonden aan hun categorie, hun rang en hun graad. Het salaris wordt berekend volgens de tabellen die in aanhangsel 2 bij dit reglement zijn gevoegd.

De Centrale Commissie gaat over tot aanpassing van de salarissen indien dit vanwege schommelingen in de kosten voor levensonderhoud gerechtvaardigd is.

*Hoofdstuk VIII bis*  
**KOSTWINNERSTOELAGE**

**Artikel 19 bis**

De in artikel 12 genoemde medewerkers hebben recht op een kostwinnerstoelage onder de hiertoe door de Centrale Commissie gestelde voorwaarden.

*Hoofdstuk IX*  
**SOCIALE ZEKERHEID**

**Artikel 20**

De in artikel 12 genoemde medewerkers vallen onder de Franse wetgeving inzake de sociale zekerheid. Bovendien hebben zij binnen de hiertoe door de Centrale Commissie gestelde voorwaarden recht op een aanvullende verzekering voor langdurige ziekte en invaliditeit, alsmede een uitkering in geval van overlijden.

**Artikel 20 bis**

De medewerkers van de Centrale Commissie vallen niet onder de Franse wetgeving inzake gezinstoelagen. Hierin wordt voorzien door een regeling die door de Centrale Commissie in het leven is geroepen.

**Artikel 21**

Onder de hiertoe door de Centrale Commissie gestelde voorwaarden hebben de in artikel 10 genoemde medewerkers recht op een pensioen en de in artikel 12 genoemde medewerkers op een aanvullend pensioen.

**Artikel 22**

Voor de in artikel 10 genoemde medewerkers wordt de helft, en voor de overige medewerkers wordt maandelijks een derde van de bijdrage voor de door de Centrale Commissie gesloten collectieve pensioenverzekering op het salaris ingehouden.

*Hoofdstuk X*  
**ONKOSTENVERGOEDINGEN**

**Artikel 23**

Reis-, verblijf- en overnachtingkosten van medewerkers die zich ten behoeve van de Centrale Commissie verplaatsen zijn voor rekening van de Centrale Commissie onder de daartoe door haar gestelde voorwaarden.

**Artikel 24**

Verhuiskosten van de in artikel 10 genoemde medewerkers, alsmede van de in artikel 12 genoemde medewerkers van de categorieën A en L zijn, onder de hiertoe door de Centrale Commissie gestelde voorwaarden, bij benoeming en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor rekening van de Centrale Commissie. Deze kosten worden echter niet door de Centrale Commissie vergoed, indien de betrokken medewerkers van de categorieën A en L hun vaste woonplaats hebben in het departement Bas-Rhin.

*Hoofdstuk XI*  
**VERLOF**

**Artikel 25**

Het jaarlijks aantal vakantiedagen waar de medewerkers recht op hebben, wordt berekend op grond van 2 ½ werkdag voor iedere gewerkte maand.

Het opnemen van vakantie dient van tevoren door de secretaris-generaal worden goedgekeurd en dient te worden afgestemd op de voor de dienst vereiste beschikbaarheid.

Bij afwezigheid door ziekte of ongeval gedurende een periode die gemeten over een kalenderjaar in totaal langer is dan drie maanden, vervalt voor die perioden het recht op vakantie.

**Artikel 26**

De medewerkers van de Centrale Commissie kunnen gedurende een korte tijd buitengewoon verlof opnemen, indien zij op grond van deugdelijk gemotiveerde persoonlijke redenen tijdelijk niet in staat zijn hun taken te vervullen.

**Artikel 27**

Vrouwelijke medewerkers van de Centrale Commissie hebben recht op zes weken zwangerschapsverlof vóór de bevalling en tien weken moederschapsverlof na de bevalling.

**Artikel 28**

De medewerkers van de Centrale Commissie die als gevolg van ziekte of ongeval niet in staat zijn hun taken te vervullen, hebben recht op verlof om gezondheidsredenen. De Centrale Commissie legt in de toepassingsbepalingen bij dit reglement de voorwaarden voor de toekenning van een dergelijk verlof vast.

*Hoofdstuk XII*  
**BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND**

**Artikel 29**

Tijdens de proeftijd geldt voor beide partijen een opzegtermijn van één maand.

**Artikel 30**

Het dienstverband van de in artikel 12 genoemde medewerkers kan, afgezien van overlijden en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, slechts vóór het einde van de overeenkomst worden beëindigd door het vrijwillig opzeggen van het dienstverband door de medewerker, door ontslag van ambtswege op grond van feiten waarvoor de medewerker aansprakelijk is, zoals een wijziging van zijn nationaliteit in de zin van artikel 13, lid a, waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst onmogelijk wordt, door tuchtrechtelijk ontslag, door ontslag vanwege opheffing van zijn post, wegens ongeschiktheid voor het ambt of definitieve arbeidsongeschiktheid.

Voor het vrijwillig opzeggen van het dienstverband en ontslag wegens het overbodig worden van de post geldt een opzegtermijn van twee maanden.

Voor ontslag wegens ongeschiktheid voor het ambt of definitieve arbeidsongeschiktheid geldt een opzegtermijn van één maand.

Voor ontslag van ambtswege en tuchtrechtelijk ontslag geldt geen opzegtermijn.

**Artikel 31**

In geval van opheffing van de post wordt een vergoeding toegekend. Deze vergoeding wordt berekend op grond van de duur van het dienstverband bij de Centrale Commissie en het laatste salaris dat de betrokken medewerker overeenkomstig de salarisschaal heeft ontvangen. Zij bestaat uit één maandsalaris per volledig dienstjaar, plus het overeenkomstig aandeel per maand voor gewerkte maanden die geen volledig jaar vormen. De vergoeding kan nooit meer bedragen dan het salaris van 24 maanden, wordt echter aangevuld met de gezinstoelage.

Medewerkers die benoemd worden bij een andere internationale organisatie, een betrekking vinden met een vergelijkbaar salaris of zonder onderbreking hun loopbaan bij een nationale overheidsinstantie kunnen voortzetten, hebben geen recht op een vergoeding voor het wegvallen van hun post.

**Artikel 32**

Bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar verlaat de medewerker de dienst.

### *Hoofdstuk XIII* **SANCTIES**

#### **Artikel 33**

Een medewerker die zijn taken in de zin van het onderhavige reglement niet behoorlijk vervult, kan rekenen op disciplinaire maatregelen.

De disciplinaire maatregelen voor de in artikel 10 genoemde medewerkers bestaan uit een schriftelijke waarschuwing, officiële berisping en ontheffing uit hun ambt. Deze sancties worden door de Centrale Commissie opgelegd.

De disciplinaire maatregelen voor de in artikel 12 genoemde medewerkers bestaan, al naar gelang de ernst van de tekortkoming, uit een schriftelijke waarschuwing, officiële berisping, tijdelijke schorsing van verhogingen in graad, een verlaging in graad, indeling in een lagere rang en ontslag. Deze sancties worden door de secretaris-generaal opgelegd.

#### **Artikel 34**

Disciplinaire maatregelen kunnen slechts worden opgelegd nadat de medewerker in kwestie gehoord is door de Centrale Commissie indien het gaat om een in artikel 10 genoemde medewerker, of door de secretaris-generaal indien het gaat om een in artikel 12 genoemde medewerker.

De secretaris-generaal kan, afgezien van schriftelijke waarschuwingen en officiële berispingen, slechts disciplinaire maatregelen opleggen, na advies van een door het personeelscomité aangewezen vertegenwoordiger van het personeel.

#### **Artikel 35**

Iedere disciplinaire maatregel moet schriftelijk worden gemotiveerd. Een afschrift van deze motivering moet de betrokken medewerker worden verstrekt.

### *Hoofdstuk XIV* **VERTEGENWOORDIGING VAN HET PERSONEEL**

#### **Artikel 36**

De in artikel 12 genoemde medewerkers van het secretariaat van de Centrale Commissie kiezen in een geheime stemming een personeelscomité overeenkomstig een procedure die door de secretaris-generaal is goedgekeurd. Het mandaat van de leden van het personeelscomité heeft een duur van drie jaar en kan eenmaal worden verlengd.



### **Artikel 37**

Het personeelscomité behartigt de belangen van de in artikel 12 genoemde medewerkers en draagt bij tot het goed functioneren van de dienst door deze medewerkers in de gelegenheid te stellen hun standpunt kenbaar te maken.

Het personeelscomité kan op eigen initiatief of op verzoek van de secretaris-generaal, laatstgenoemde op de hoogte stellen van alle moeilijkheden van algemeen belang in verband met de uitlegging of toepassing van dit reglement of van elke andere maatregel van algemene aard die het personeel betreft, waarbij deze maatregel al dan niet onderdeel kan uitmaken van dit personeelsreglement. Het personeelscomité dient over ieder voorstel tot wijziging van dit reglement, de salarisschaal, de vergoedingen en het stelsel voor de sociale zekerheid van medewerkers, zoals genoemd in artikel 12, te worden geraadpleegd.

Als de secretaris-generaal het personeelscomité om advies vraagt, bepaalt hij, rekening houdend met de urgentie van de aan het comité voorgelegde kwestie, binnen welke termijn het advies moet worden uitgebracht."

### **Artikel 37bis**

De medewerkers hebben het recht zich in verenigingen te organiseren.

## *Hoofdstuk XV* **GESCHILLEN**

### **Artikel 38**

#### Administratief bezwaar of verzoek

a) Medewerkers zoals bedoeld in artikel 12

De in artikel 12 genoemde medewerkers kunnen in geval van niet nakoming van onderhavig reglement, van de uitvoeringsregelingen of hun arbeidsovereenkomst een bezwaarschrift aan de secretaris-generaal richten en verzoeken om intrekking of wijziging van een hun betreffend besluit.

Het bezwaar moet binnen de zestig dagen volgend op de publicatie of ontvangst van de omstreden beslissing worden gestuurd. De secretaris-generaal bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift.

Alvorens een besluit te nemen betreffende het bezwaar, hoort de secretaris-generaal de betrokken medewerker en raadpleegt hij een door het Personeelscomité aan te wijzen vertegenwoordiger van het personeel. Het door de secretaris-generaal genomen besluit is schriftelijk en gemotiveerd en wordt de verzoeker meegedeeld. Geen antwoord binnen dertig dagen na ontvangst van het bezwaar geldt als impliciete aanvaarding van het verzoek.

Deze procedure staat *mutatis mutandis* eveneens open voor voormalige medewerkers en belanghebbenden van medewerkers en voormalig medewerkers zoals bedoeld in artikel 12 binnen een termijn van negentig dagen na de bekendmaking of ontvangst van het omstreden besluit.

De medewerker kan eveneens de secretaris-generaal schriftelijk verzoeken om een beslissing te nemen of een maatregel te treffen waarop hij recht meent te hebben, of hem verzoeken een jaarlijkse beoordeling te wijzigen die hij ongerechtvaardigd acht.

Indien de secretaris-generaal niet binnen de zestig dagen geantwoord heeft op het verzoek van de medewerker, geldt dit als impliciete verwerping van het verzoek.

Het bezwaar heeft in principe geen opschortende werking. De secretaris-generaal kan daarentegen op verzoek van de medewerker beslissen de uitvoering van het omstreden besluit uit te stellen indien hij dit nodig acht.

b) Medewerkers zoals bedoeld in artikel 44

De in artikel 44 bedoelde medewerkers kunnen, ofschoon de andere bepalingen van het Personeelsreglement niet op hen van toepassing zijn, eveneens een bezwaarschrift tot de secretaris-generaal richten vanwege niet-naleving van bepalingen van hun arbeidsovereenkomst met de CCR, volgens de onder a) beschreven procedure.

c) Medewerkers zoals bedoeld in artikel 10

De in artikel 10 genoemde medewerkers kunnen een bezwaarschrift tot de Voorzitter van de CCR richten en verzoeken om intrekking of wijziging van een hun betreffend besluit.

De medewerker kan eveneens een schriftelijk bezwaarschrift richten aan de voorzitter van de CCR met het verzoek om een besluit te nemen of een maatregel te treffen waarop hij recht meent te hebben. Indien de Voorzitter niet binnen de 60 dagen heeft geantwoord op het verzoek van de medewerker geldt dit als impliciete verwerping.

Het bezwaarschrift dient binnen een termijn van zestig dagen na de bekendmaking of ontvangst van het omstreden besluit te worden ingediend. De voorzitter van de CCR bevestigt ontvangst van het bezwaarschrift.

Deze procedure staat *mutatis mutandis* eveneens open voor voormalige medewerkers en belanghebbenden van medewerkers en voormalig medewerkers zoals bedoeld in artikel 10 binnen een termijn van negentig dagen na de bekendmaking of ontvangst van het omstreden besluit.

Alvorens een beslissing te nemen betreffende een dergelijk bezwaar, hoort de Voorzitter van de CCR de betrokken medewerker. Het door de Voorzitter genomen besluit is schriftelijk en gemotiveerd en wordt de verzoeker meegedeeld. Geen antwoord binnen dertig dagen na ontvangst van het bezwaar geldt als impliciete aanvaarding ervan.

Het bezwaarschrift heeft in principe geen opschortende werking. De Voorzitter kan daarentegen, op verzoek van de medewerker, beslissen de uitvoering van het omstreden besluit uit te stellen indien hij/zij dit nodig acht.

d) Externe gegadigden voor een vacature

Externe gegadigden die solliciteren naar een aanstelling als medewerker zoals bedoeld in artikel 12 kunnen een bezwaarschrift indienen bij de secretaris-generaal volgens de onder a) beschreven procedure, tegen de afwijzing van hun sollicitatie, voor zover hun bezwaar gebaseerd is op etnische of raciale afkomst, standpunten of overtuigingen, geslacht, geslachtsvoorkeur, gezondheidstoestand, handicap of onregelmatigheden in de procedure.

e) Personeelscomité

Het personeelscomité kan een bezwaarschrift indienen bij de secretaris-generaal volgens de onder a) beschreven procedure, indien het bezwaar een besluit van het personeelscomité betreft of samenhangt met een besluit dat rechtstreeks afbreuk doet aan voorrechten waar het personeelscomité in toepassing van artikel 37 van het Personeelsreglement en van artikel 17 van het Reglement van het Personeelscomité over beschikt.

### **Artikel 39**

#### Bemiddeling

a) Medewerkers zoals bedoeld in artikel 12

Indien de secretaris-generaal een bezwaar zoals bedoeld in artikel 38 a) verwerpt, kan de verzoeker, indien hij de voornoemde verwerpingbeslissing wil betwisten, een verzoek om bemiddeling indienen overeenkomstig de procedure zoals voorzien in aanhangsel 1 bij het onderhavige reglement.

De bemiddelaar is tevens bevoegd verzoeken met betrekking tot disciplinaire maatregelen te behandelen, met uitzondering van schriftelijke waarschuwingen en officiële berispingen. Hij kan tevens een uitspraak doen over alle andere procedurekwesties die niet uitdrukkelijk in dit hoofdstuk of in aanhangsel 1 bij dit reglement voorzien zijn, teneinde een schikking in der minne te bereiken.

Een verzoek om bemiddeling kan de uitvoering van het omstreden besluit niet opschorten, noch de gevolgen van een negatieve beoordeling of disciplinaire maatregel verhinderen. De bemiddelaar kan echter, als de verzoeker daarom vraagt en ongeacht de afloop van het geschil, beslissen om de uitvoering van het omstreden besluit uit te stellen als hij van mening is dat die uitvoering kan leiden tot een ernstig nadeel dat moeilijk kan worden rechtgezet.

b) Medewerkers zoals bedoeld in artikel 44.

Indien de secretaris-generaal een bezwaar zoals bedoeld in artikel 38 b) verwerpt, kan de verzoeker, indien hij de verweringsbeslissing wil betwisten, een verzoek om bemiddeling indienen overeenkomstig de procedure zoals voorzien in aanhangsel 1 bij het onderhavige reglement.

De bemiddelaar bepaalt, indien nodig, de procedurele regels voor zover deze niet uitdrukkelijk in dit hoofdstuk of in aanhangsel 1 bij dit reglement voorzien zijn, teneinde een schikking in der minne te bereiken.

Het verzoek om bemiddeling kan niet leiden tot het uitstellen van het omstreden besluit. De bemiddelaar kan echter, op vraag van de verzoeker en ongeacht de afloop van het geschil, beslissen om de uitvoering van het omstreden besluit uit te stellen als hij van mening is dat die uitvoering kan leiden tot een ernstig nadeel dat moeilijk kan worden rechtgezet.

c) Medewerkers zoals bedoeld in artikel 10

Indien de Voorzitter van de CCR een bezwaar zoals bedoeld in artikel 38 c) verwerpt, kan de verzoeker, indien hij de verwerpingbeslissing wil betwisten, een verzoek om bemiddeling indienen overeenkomstig de procedure zoals voorzien in aanhangsel 1 bij het onderhavige reglement.

De bemiddelaar spreekt zich tevens uit over verzoeken met betrekking tot procedurekwesties die niet uitdrukkelijk in dit hoofdstuk of in aanhangsel 1 bij dit reglement voorzien zijn, teneinde een schikking in der minne te bereiken.

Het verzoek om bemiddeling heeft geen opschortende werking voor de uitvoering van het besluit. De bemiddelaar kan echter, als de verzoeker daarom vraagt en ongeacht de afloop van het geschil, beslissen om de uitvoering van het omstreden besluit uit te stellen als hij van mening is dat die uitvoering kan leiden tot een ernstig nadeel dat moeilijk kan worden rechtgezet.

## **Artikel 40**

### **Administratief Tribunaal van de Raad van Europa ("TACE")**

- a) Een geschil waarvoor in het kader van de interne procedures overeenkomstig de artikelen 38 en 39 geen oplossing kon worden gevonden, kan door de verzoeker worden voorgelegd aan het TACE overeenkomstig het eerste lid van artikel 15 van het Statuut van het TACE.
- b) In gevallen waarin een bemiddelingsprocedure wordt doorgevoerd, gaat de termijn voor de indiening in op de dag waarop de bemiddelaar zijn rapport aan de verzoeker heeft voorgelegd of vanaf het verstrijken van de in de bemiddelingsovereenkomst met betrekking tot de uitvoering voorziene termijn.
- c) In gevallen waarin geen bemiddelingsprocedure werd ingesteld, gaat de termijn voor de indiening in op de dag waarop de afwijzende beslissing werd ontvangen.

*Hoofdstuk XVI*  
**UITVOERINGSBEPALINGEN - OVERGANGSMAATREGELEN - SPECIALE GEVALLEN**

**Artikel 41**

De secretaris-generaal stelt voor zover nodig de uitvoeringsbepalingen van dit reglement vast. Ieder besluit dat financiële gevolgen met zich brengt die de begrotingspost die voorzien is voor de personeelskosten overschrijdt, moet ter goedkeuring aan de Centrale Commissie worden voorgelegd.

**Artikel 42**

De secretaris-generaal stelt de Centrale Commissie de wijzigingen voor die in het functieoverzicht, in het onderhavige reglement, alsmede in de salarisschaal, de vergoedingen en in de regeling voor de sociale zekerheid van de medewerkers van de Centrale Commissie moeten worden aangebracht.

**Artikel 43**

De in artikel 12 genoemde medewerkers die ten tijde van de goedkeuring van dit reglement reeds in dienst zijn, zullen binnen de grenzen der toegekende kredieten en beschikbare posten door de secretaris-generaal in één van de vier genoemde categorieën worden ingedeeld. De in artikel 8 voorgescreven diploma's zijn in dat geval niet op hen van toepassing. De secretaris-generaal houdt voor hun classificatie rekening met de beroepservaring die zij in dienst van de Centrale Commissie hebben opgedaan.

**Artikel 44**

Afgezien van de in artikel 12 bedoelde medewerkers en binnen de beschikbare financiële middelen, kan de secretaris-generaal bij wijze van uitzondering buiten het functieoverzicht overgaan tot de aanwerving van tijdelijk personeel of stagiaires. De arbeidsomstandigheden van deze medewerkers worden bepaald overeenkomstig de wetgeving van de lidstaat waarin de Centrale Commissie haar zetel heeft, behoudens de bepaling van artikel 38b).

Deze medewerkers kunnen tevens een beroep doen op hetgeen bepaald is in de artikelen 3, 4 en 5 van het onderhavige reglement.

**Artikel 45**

De secretaris-generaal kan voor de uitvoering van bepaalde specifieke taken en binnen de beschikbare financiële middelen contracten met dienstverleners afsluiten. Op deze contracten is de wetgeving van toepassing van het land waar zich de zetel van de Centrale Commissie bevindt.

## **Aanhangsel 1 bij het Personeelsreglement**

### **Bemiddelingsprocedure**

#### **Artikel 1**

##### Onderwerp

In toepassing van artikel 39 van het Personeelsreglement van het secretariaat van de Centrale Commissie, wordt een bemiddelingsprocedure ingesteld met een bemiddelaar en plaatsvervangend bemiddelaar. De onderstaande bepalingen zijn van toepassing op de bemiddelaar en *mutatis mutandis* op zijn plaatsvervanger.

#### **Artikel 2**

##### Benoeming

1. De bemiddelaar wordt benoemd voor een periode van vijf jaar met de mogelijkheid van een verlenging van het mandaat door de president van het administratief tribunaal van de Raad van Europa ("TACE").
2. De bemiddelaar wordt buiten de CCR aangewezen. Voormalige personeelsleden, personeelsleden die nog in dienst van de CCR zijn, voormalige of actuele leden van nationale delegaties komen niet als bemiddelaar in aanmerking, tenzij de persoon in kwestie deze activiteit meer dan vijf jaar geleden beëindigd heeft.
3. De bemiddelaar dient volledig onafhankelijk te zijn en in een van de lidstaten van de CCR over de vereiste competenties te beschikken voor de uitoefening van zijn jurisdictionele functies, bemiddeling of voor de bijlegging van het geschil. Hij dient met name te beschikken over erkende kennis van zaken op het gebied van het arbeidsrecht en/of administratief recht, bij voorkeur binnen een internationale context en voor zover mogelijk, twee van de werktalen van de CCR beheersen.
4. In geval van ontslag of overlijden van de bemiddelaar, wordt hij vervangen volgens de in het eerste lid beschreven procedure voor de duur van het nog te vervullen mandaat.

#### **Artikel 3**

##### Bevoegdheid

De bemiddelaar is bevoegd kennis te nemen van elk verzoek om bemiddeling dat overeenkomstig artikel 39 van het Personeelsreglement wordt ingediend.

#### **Artikel 4**

##### Deontologie

1. De bemiddelaar oefent zijn functies geheel onafhankelijk uit. Hij is niet aan instructies gebonden en bekleedt gedurende de uitoefening van zijn mandaat geen functies die onverenigbaar zijn met de vereiste onafhankelijkheid, onpartijdigheid en beschikbaarheid uit hoofde van zijn mandaat.
2. De gerechtelijke deontologische code die geldt voor leden van het Administratief tribunaal voor geschillen van de Verenigde Naties en van het Tribunaal van hoger beroep van de Verenigde Naties, resolutie A/RES/66/106 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 9 december 2011, is *mutatis mutandis* van toepassing op de bemiddelaar, tenzij het onderhavige statuut uitdrukkelijk anders vermeldt.

## **Artikel 5**

### Secretariaat

1. De secretaris-generaal en de bemiddelaar benoemen na overleg met het personeelscomité in gezamenlijk overleg een secretaris van de bemiddelaar, alsmede een plaatsvervangend secretaris, die beiden bij de CCR in dienst kunnen zijn.
2. De secretaris en zijn plaatsvervanger verrichten hun taken uitsluitend onder de verantwoordelijkheid van de bemiddelaar.

## **Artikel 6**

### Aanhangigmaking

1. Verzoeken om bemiddeling moeten binnen een termijn van zestig dagen, te rekenen vanaf de ontvangst van de beslissing waarin het interne bezwaarschrift wordt verworpen, bij het secretariaat van de bemiddelaar worden ingediend. Indien over het interne bezwaarschrift geen beslissing werd genomen, gaat de termijn voor het indienen van het verzoek in op de dag van de impliciete verwerping overeenkomstig artikel 38 van het Personeelsreglement.
2. Voor verzoeken die worden ingediend door voormalige werknemers, belanghebbenden van medewerkers en voormalig medewerkers, geldt een termijn voor het indienen van het verzoek om bemiddeling van negentig dagen te rekenen vanaf de ontvangst van de beslissing over de afwijzing van het bezwaarschrift. Indien over het interne bezwaarschrift geen beslissing werd genomen, gaat de termijn voor het indienen van het verzoek in op de dag van de impliciete verwerping overeenkomstig artikel 38 van het Personeelsreglement.
3. De bemiddelaar wijst de zaak, rekening houdend met de talenkennis van de partijen en eventuele belangenconflicten, ofwel aan zichzelf toe of aan zijn plaatsvervanger.

## **Artikel 7**

### Wraking

De president van het TACE doet een uitspraak over de onbevoegdheid van de bemiddelaar op verzoek van een van beide partijen, op het moment dat het verzoek om bemiddeling is ingediend, of later, binnen een termijn van dertig dagen na de indiening van een dergelijk verzoek. In dit geval stelt het secretariaat van de bemiddelaar de bemiddelaar en de tegenpartij daarvan op te hoogte en legt het secretariaat dit verzoek binnen twee weken na ontvangst voor aan de president van het TACE. Na het verzoek onderzocht te hebben, neemt de president van het TACE een met redenen omkleed besluit, dat binnen dertig dagen na de ontvangst van het verzoek door de griffier van dit tribunaal aan beide partijen wordt meegedeeld.

## **Artikel 8**

### Bemiddelingsprocedure

1. Beide partijen kunnen zich, indien zij dit wensen, laten bijstaan door een persoon naar vrije keuze.
2. Het verzoek om bemiddeling dient een uiteenzetting van de feiten te bevatten, alsook de vorderingen en argumenten van verzoeker en daarbij, voor zover van toepassing, eveneens te vermelden door welke derde de verzoeker zich wenst te laten vertegenwoordigen. Dit verzoek dient te worden geadresseerd aan het secretariaat van de bemiddelaar, die het verzoek aan de bemiddelaar en tegenpartij doet toekomen.

3. Indien niet nader bepaald in het onderhavige statuut, beslist de bemiddelaar over de te volgen procedure, waarover hij de partijen binnen een redelijke termijn informeert. Hij dient ervoor te zorgen dat beide partijen hun standpunten in het kader van een procedure op tegenspraak op voet van gelijkheid naar voren kunnen brengen. De bemiddelaar kan de partijen daartoe uitnodigen en met beiden gezamenlijk of afzonderlijk spreken. Hij kan tevens getuigen horen waarvan hij de verklaring nuttig acht. Indien hij dit nodig acht, kan hij eveneens, op grond van een met redenen omkleed besluit, een nader onderzoek door één of meer externe, door hem te benoemen deskundigen, in opdracht geven.
4. De partijen verplichten zich ertoe met de bemiddelaar samen te werken wanneer hij om overlegging van documenten of andere bewijsmiddelen verzoekt die hij nodig acht voor het onderzoeken van het verzoek waarmee hij belast is.
5. De door een partij aan de bemiddelaar verstrekte inlichtingen worden tevens aan de andere partij verstrekt, behalve wanneer een partij informatie verstrekt onder de uitdrukkelijke en gerechtvaardigde voorwaarde dat deze vertrouwelijk dient te blijven. De bemiddelaar beoordeelt of het vertrouwelijke karakter gerechtvaardigd is.
6. De gesprekken die de bemiddelaar met de partijen, getuigen en eventuele interveniënten voert, zijn vertrouwelijk.
7. De bemiddelaar en de twee partijen streven ernaar de ontmoetingen, gesprekken en een beslechting van het geschil tot stand te brengen binnen een termijn van negentig dagen te rekenen vanaf de ontvangst van het verzoek om bemiddeling. Deze termijn kan met instemming van beide partijen worden verlengd.
8. De bemiddelaar stelt een akkoord tussen partijen voor. Als de partijen hiermee instemmen, is het akkoord voor beide partijen bindend en is daarmee het geschil beslecht. De bemiddelaar legt een termijn voor de tenuitvoerbrenging vast. Vindt de uitvoering niet plaats, kan verzoeker zijn zaak rechtstreeks aanhangig maken bij het TACE.
9. Indien de bemiddelaar vaststelt dat er tussen partijen geen overeenstemming kan worden bereikt, stelt hij een verslag op waarin hij de gevolgde procedure, de feiten, de vorderingen en argumenten van beide partijen, zijn beoordeling in rechte en *ex aequo et bono* van de zaak, alsook zijn met redenen omklede aanbeveling weergeeft.
10. De bemiddelaar dient zijn verslag uiterlijk honderdtwintig dagen na ontvangst van het verzoek om bemiddeling van de verzoeker in, tenzij anders met partijen overeengekomen is. In dat geval geeft de bemiddelaar te kennen binnen welke termijn hij zijn verslag zal indienen.

## **Artikel 9**

### **Interveniëren door derde partijen**

1. Iedere persoon die het recht heeft een verzoek om bemiddeling in te dienen, kan in een aanhangig gemaakte zaak interveniëren door erop te wijzen dat zijn of haar rechten door de eventuele beslissing van de bemiddelaar zouden kunnen worden geraakt. De bemiddelaar doet een uitspraak over de ontvankelijkheid van het verzoek, besluit over de te volgen procedure en houdt bij zijn voorstel om tot vergelijk te komen, rekening met de rechten van de verzoekster.
2. Indien mocht blijken dat, wanneer aan de vorderingen van verzoeker bij de beslechting zou worden voldaan, de rechten van derden zouden worden geschaad, dient deze derde over het bemiddelingsverzoek te worden geïnformeerd en uitgenodigd om deel te nemen aan de procedure, overeenkomstig door de bemiddelaar vast te leggen modaliteiten.

## **Artikel 10**

### Toepasselijk recht

In zijn streven een schikking in der minne te vinden en een oplossing voor het geschil voor te stellen, dient de bemiddelaar de statutaire en reglementaire bepalingen van de CCR, voor zover toepasselijk, in acht te nemen. De rechten en fundamentele vrijheden zoals deze zijn vastgelegd in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en het Europees Sociaal handvest, alsook de algemene rechtsbeginselen, met name die van de internationale administratieve rechtbanken, vormen eveneens een integraal bestanddeel van het toepasselijk recht. De bemiddelaar kan eveneens een oplossing *ex aequo et bono* voorstellen.

## **Artikel 11**

### Beslissingen

Het verslag en de beslissingen van de bemiddelaar worden met redenen omkleed en schriftelijk ingediend. Een authentiek afschrift zal in de archieven van de CCR worden bewaard. In het geval van een beroep overeenkomstig artikel 40 van het Personeelsreglement, kunnen deze documenten, voor zover nodig, worden voorgelegd aan het TACE.

## **Artikel 12**

### Financiering van de bemiddelingsprocedure

1. De kosten van de bemiddelingsprocedure gaan ten laste van de CCR, op basis van redelijkheid en na overlegging van stukken ter rechtvaardiging.
2. De bemiddelaar ontvangt van de CCR een vergoeding *ad litem*, die van te voren bij besluit van de Centrale Commissie op voorstel van de secretaris-generaal en na goedkeuring door het Comité voor de Begrotingen, is vastgesteld.
3. De secretaris-generaal treft alle overige administratieve maatregelen die nodig zijn voor een goede afwikkeling van de bemiddeling in materieel opzicht, zoals bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van tolken en vertalers.



## Aanhangsel 2 bij het Personeelsreglement

### Salarisschaal<sup>57</sup>

#### Categorie A (artikel 10)

Salarisstrap	A7	Waarde salarisstrap	A6	Waarde salarisstrap	Duur salarisstrap	A5	Waarde salarisstrap	A4	Waarde salarisstrap	Duur salarisstrap
11de salarisstrap						12 983	414	10 917	320	2 jaar
10de salarisstrap						12 568	414	10 597	320	2 jaar
9de salarisstrap						12 154	414	10 277	320	2 jaar
8ste salarisstrap			13 897	457	2 jaar	11 740	414	9 957	320	2 jaar
7de salarisstrap			13 440	457	2 jaar	11 326	414	9 636	320	2 jaar
6de salarisstrap	14 865	613	12 983	457	2 jaar	10 912	414	9 316	320	1 jaar
5de salarisstrap	14 252	613	12 527	457	2 jaar	10 498	414	8 996	320	1 jaar
4de salarisstrap	13 639	613	12 070	306	1 jaar	10 232	266	8 784	212	1 jaar
3de salarisstrap	13 026	409	11 764	306	1 jaar	9 967	266	8 572	212	1 jaar
2de salarisstrap	12 617	409	11 458	306	1 jaar	9 701	266	8 360	212	1 jaar
1ste salarisstrap	12 208		11 152		1 jaar	9 435	266	8 148	212	1 jaar

#### Categorie A (artikel 12)

Salarisstrap	A4	Waarde salarisstrap	A3	Waarde salarisstrap	A2	Waarde salarisstrap	A1	Waarde salarisstrap	Duur salarisstrap
11de salarisstrap	9 377	272	8 241	254	6 592	196	4 934	115	3 jaar
10de salarisstrap	9 105	272	7 987	254	6 396	196	4 819	115	3 jaar
9de salarisstrap	8 833	272	7 734	254	6 200	196	4 704	115	3 jaar
8ste salarisstrap	8 562	272	7 480	254	6 004	196	4 588	115	2 jaar
7de salarisstrap	8 290	272	7 227	254	5 809	196	4 473	115	2 jaar
6de salarisstrap	8 018	272	6 973	254	5 613	196	4 358	115	2 jaar
5de salarisstrap	7 747	272	6 720	254	5 417	196	4 243	115	2 jaar
4de salarisstrap	7 475	183	6 466	169	5 221	129	4 128	115	1 jaar
3de salarisstrap	7 292	183	6 297	169	5 091	129	4 013	115	1 jaar
2de salarisstrap	7 109	183	6 129	169	4 962	129	3 898	115	1 jaar
1ste salarisstrap	6 927		5 960		4 833		3 782		1 jaar

<sup>57</sup>

Maandsalarissen over 12 maanden in €.

### Categorie B (artikel 12)

Salaristrap	B5	Waarde salaristrap	B4	Waarde salaristrap	B3	Waarde salaristrap	B2	Waarde salaristrap	B1	Waarde salaristrap	Duur salaristrap
11de salaristrap	4 855	120	4 285	108	3 753	95	3 250	81	2 882	74	3 jaar
10de salaristrap	4 735	120	4 177	108	3 658	95	3 169	81	2 808	74	3 jaar
9de salaristrap	4 615	120	4 069	108	3 563	95	3 089	81	2 734	74	3 jaar
8ste salaristrap	4 495	120	3 961	108	3 468	95	3 008	81	2 660	74	2 jaar
7de salaristrap	4 374	120	3 853	108	3 373	95	2 927	81	2 587	74	2 jaar
6de salaristrap	4 254	120	3 745	108	3 278	95	2 846	81	2 513	74	2 jaar
5de salaristrap	4 134	120	3 637	108	3 184	95	2 765	81	2 439	74	2 jaar
4de salaristrap	4 014	120	3 529	108	3 089	95	2 685	81	2 365	74	1 jaar
3de salaristrap	3 894	120	3 421	108	2 994	95	2 604	81	2 292	74	1 jaar
2de salaristrap	3 773	120	3 313	108	2 899	95	2 523	81	2 218	74	1 jaar
1ste salaristrap	3 653		3 205		2 804		2 442		2 144		1 jaar

### Categorie C (artikel 12)

Salaristrap	C6	Waarde salaristrap	C5	Waarde salaristrap	C4	Waarde salaristrap	C3	Waarde salaristrap	C2	Waarde salaristrap	C1	Waarde salaristrap	Duur salaristrap
11de salaristrap	4 089	96	3 680	86	3 347	79	3 009	69	2 761	65	2 512	60	3 jaar
10de salaristrap	3 994	96	3 595	86	3 268	79	2 940	69	2 697	65	2 452	60	3 jaar
9de salaristrap	3 898	96	3 509	86	3 190	79	2 871	69	2 632	65	2 393	60	3 jaar
8ste salaristrap	3 802	96	3 423	86	3 111	79	2 803	69	2 567	65	2 333	60	2 jaar
7de salaristrap	3 706	96	3 337	86	3 032	79	2 734	69	2 503	65	2 274	60	2 jaar
6de salaristrap	3 610	96	3 251	86	2 953	79	2 665	69	2 438	65	2 214	60	2 jaar
5de salaristrap	3 514	96	3 165	86	2 874	79	2 597	69	2 374	65	2 154	60	2 jaar
4de salaristrap	3 418	96	3 079	86	2 796	79	2 528	69	2 309	65	2 095	60	1 jaar
3de salaristrap	3 322	96	2 994	86	2 717	79	2 459	69	2 244	65	2 035	60	1 jaar
2de salaristrap	3 226	96	2 908	86	2 638	79	2 391	69	2 180	65	1 976	60	1 jaar
1ste salaristrap	3 130		2 822		2 559		2 322		2 115		1 916		1 jaar

### Categorie L (artikel 12)

Salaristrap	L3	Waarde salaristrap	L2	Waarde salaristrap	L1	Waarde salaristrap	Duur salaristrap
10de salaristrap	8 334	247	6 690	198			3 jaar
9de salaristrap	8 086	247	6 492	198			3 jaar
8ste salaristrap	7 839	247	6 294	198			2 jaar
7de salaristrap	7 591	247	6 096	198			2 jaar
6de salaristrap	7 344	247	5 898	198			2 jaar
5de salaristrap	7 096	247	5 700	198			2 jaar
4de salaristrap	6 849	247	5 502	198			1 jaar
3de salaristrap	6 601	247	5 305	198			1 jaar
2de salaristrap	6 354	247	5 107	198	4 159	160	1 jaar
1ste salaristrap	6 106		4 909		4 000		1 jaar

\*\*\*