

ORGANISATION EUROPEENNE POUR LA RECHERCHE NUCLEAIRE
CERN EUROPEAN ORGANIZATION FOR NUCLEAR RESEARCH

Suite à donner

Procédure de vote

Recommandation : Modification de l'article S II 5.01 Approbation : Modification de l'article R II 5.01	COMITÉ DES FINANCES 336 ^e réunion 22 juin 2011	Majorité des deux tiers de tous les États membres et au moins 51% des contributions de tous les États membres
Approbation : Modification de l'article S II 5.01	CONSEIL 159 ^e session 23 juin 2011	Majorité des deux tiers de tous les États Membres

**PROPOSITION DE MODIFICATION DES STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL
CONCERNANT LA PROLONGATION EXCEPTIONNELLE DE CONTRAT AU-DELÀ DE
L'ÂGE RÉGLEMENTAIRE DE LA RETRAITE POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL
NOMMÉS PAR LE CONSEIL EN VERTU DE L'ARTICLE S II 1.01**

Conformément à la décision prise par le Conseil en mars 2011, la Direction propose, dans le présent document, des modifications aux articles S II 5.01 et R II 5.01 des Statut et Règlement du personnel qu'elle soumet au Comité des finances pour recommandation au Conseil (S II 5.01) et pour approbation (R II 5.01), et qu'elle soumettra ensuite au Conseil pour approbation (S II 5.01). Les nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2011.

Introduction

En vertu des Statut et Règlement du personnel en vigueur, les contrats des membres du personnel prennent fin automatiquement lorsqu'ils atteignent l'âge réglementaire de la retraite (65 ans). Aucune disposition relative à une prolongation exceptionnelle de contrat au-delà de cette limite d'âge réglementaire n'est actuellement prévue.

Étant donné que l'exploitation actuelle du LHC et son programme pour l'avenir immédiat requièrent une stabilité dans l'équipe dirigeante ainsi qu'une continuité dans les postes-clés, un projet de proposition visant à modifier les Statut et Règlement du personnel pour y incorporer une disposition permettant une prolongation exceptionnelle de contrat au-delà de l'âge réglementaire de la retraite a été soumise par la Direction au Conseil lors de sa session de mars 2011, sous la forme d'un document de travail.

Conformément à cette disposition, le Conseil peut décider, sur la proposition du Directeur général, dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt de l'Organisation, de prolonger au-delà de l'âge réglementaire de la retraite le contrat d'un membre du personnel nommé par le Conseil en application de l'article S II 1.01, pendant une période comprise dans la durée du mandat du Directeur général ayant demandé cette prolongation.

À sa session de mars, le Conseil a pris note des projets de propositions énoncés dans le document de travail et a invité la Direction à élaborer une proposition formelle de modification des Statut et Règlement du personnel, pour présentation au Comité des finances et au Conseil en juin 2011, après le processus réglementaire de discussion et de concertation.

La Direction propose, dans le présent document, des modifications aux articles S II 5.01 et R II 5.01 des Statut et Règlement du personnel qu'elle soumet au Comité des finances pour recommandation au Conseil (S II 5.01) et pour approbation (R II 5.01), et qu'elle soumettra ensuite au Conseil pour approbation (S II 5.01). Les nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2011.

C H A P I T R E I I

C O N D I T I O N S D ' E M P L O I E T D ' A S S O C I A T I O N

S e c t i o n 5 - E x t i n c t i o n d u c o n t r a t

L'extinction du contrat résulte :

- a) de l'atteinte de la limite d'âge ;
- b) de l'expiration d'un contrat de durée limitée ;
- c) du décès ;
- d) de la reconnaissance d'une invalidité totale ;
- e) de la démission ;
- f) de l'accord mutuel ;
- g) du licenciement notifié pendant la période probatoire ;
- h) du licenciement pour services non satisfaisants ;
- i) du licenciement pour raison disciplinaire ;
- j) du licenciement par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ;
- k) du licenciement par suite d'une suppression de poste ;
- l) pour les membres du personnel associés, de la perte d'une protection sociale adéquate ou d'un lien juridique avec leur organisme d'origine.
- m) pour les titulaires nommés par le Conseil lors de l'engagement, de la fin de leur mandat.

Par licenciement des membres du personnel associés, on entend une décision d'extinction prématurée du contrat.

Les titulaires ne peuvent être licenciés par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ou d'une suppression de poste sans que le Directeur général se soit assuré qu'ils ne peuvent être affectés à un autre poste au sein de l'Organisation.

Les titulaires nommés par le Conseil ne peuvent être licenciés pour services non satisfaisants sans que le Directeur général prenne l'avis d'une Commission de trois membres désignés par le Président du Conseil. Cette Commission entend le Directeur général, l'intéressé et toute personne dont l'audition lui paraît utile. Elle transmet son avis au Président du Conseil, qui en informe le Directeur général.

Le Règlement définit les modalités d'extinction du contrat, à savoir le préavis et les procédures à suivre.

<i>STATUT</i>
Chapitre II - Section 5
Articles S II 5.01 - 5.05
1 ^{er} août 2009

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
MP	S II 5.01 Modes d'extinction du contrat
MPA	S II 5.02 Extinction prématurée du contrat des membres du personnel associés
Ts	S II 5.03 Licenciement par suite d'une réduction de l'effectif ou suppression de poste
Ts	S II 5.04 Licenciement des titulaires nommés par le Conseil
MP	S II 5.05 Modalités d'extinction du contrat

C H A P I T R E I I

C O N D I T I O N S D ' E M P L O I E T D ' A S S O C I A T I O N

S e c t i o n 5 - E x t i n c t i o n d u c o n t r a t

L'extinction du contrat résulte :

- a) de l'atteinte de la limite d'âge, **ou de la fin de la prolongation prévue à l'article R II 5.01** ;
- b) de l'expiration d'un contrat de durée limitée ;
- c) du décès ;
- d) de la reconnaissance d'une invalidité totale ;
- e) de la démission ;
- f) de l'accord mutuel ;
- g) du licenciement notifié pendant la période probatoire ;
- h) du licenciement pour services non satisfaisants ;
- i) du licenciement pour raison disciplinaire ;
- j) du licenciement par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ;
- k) du licenciement par suite d'une suppression de poste ;
- l) pour les membres du personnel associés, de la perte d'une protection sociale adéquate ou d'un lien juridique avec leur organisme d'origine.
- m) pour les titulaires nommés par le Conseil lors de l'engagement, de la fin de leur mandat.

Par licenciement des membres du personnel associés, on entend une décision d'extinction prématurée du contrat.

Les titulaires ne peuvent être licenciés par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ou d'une suppression de poste sans que le Directeur général se soit assuré qu'ils ne peuvent être affectés à un autre poste au sein de l'Organisation.

Les titulaires nommés par le Conseil ne peuvent être licenciés pour services non satisfaisants sans que le Directeur général prenne l'avis d'une Commission de trois membres désignés par le Président du Conseil. Cette Commission entend le Directeur général, l'intéressé et toute personne dont l'audition lui paraît utile. Elle transmet son avis au Président du Conseil, qui en informe le Directeur général.

Le Règlement définit les modalités d'extinction du contrat, à savoir le préavis et les procédures à suivre.

<i>STATUT</i>
Chapitre II - Section 5
Articles S II 5.01 - 5.05
1^{er} juillet 2011

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
MP	S II 5.01 Modes d'extinction du contrat
MPA	S II 5.02 Extinction prématurée du contrat des membres du personnel associés
Ts	S II 5.03 Licenciement par suite d'une réduction de l'effectif ou suppression de poste
Ts	S II 5.04 Licenciement des titulaires nommés par le Conseil
MP	S II 5.05 Modalités d'extinction du contrat

CHAPITRE II

CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION

Section 5 - Extinction du contrat

La limite d'âge est fixée à 65 ans. Le contrat vient à expiration le dernier jour du mois anniversaire.

Le contrat de durée limitée expire à son échéance. Le Directeur général est libre de le renouveler ou de le prolonger dans les limites et conditions définies à l'Article R II 1.17. Il notifie sa décision au titulaire concerné au moins six mois avant l'échéance du contrat si la durée de celui-ci le permet.

Les membres du personnel ayant décidé de démissionner le notifient au Directeur général par écrit. La démission est soumise aux préavis réglementaires et, à l'exception des cas visés par l'Article R II 5.06 a), prend effet le dernier jour d'un mois.

Le licenciement est notifié aux membres du personnel par une lettre indiquant le ou les motifs retenus, ainsi que la date d'extinction du contrat compte tenu des préavis réglementaires.

L'extinction du contrat pour reconnaissance d'une invalidité totale, démission ou licenciement est soumise aux préavis suivants :

- a) titulaires :
- i) bénéficiaires d'un contrat de durée limitée :
 - un mois au cours de la période probatoire ;
 - trois mois dans les autres cas.
 - ii) bénéficiaires d'un contrat de durée indéterminée :
 - six mois, plus un mois par année de service à partir de la septième année de service (maximum 12 mois) en cas de licenciement par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ou d'une suppression de poste ;
 - six mois dans les autres cas.
- b) boursiers : deux mois.
- c) apprentis : en conformité avec la législation et la pratique locales.

La démission ou le licenciement des membres du personnel associés est soumise aux préavis suivants :

- a) bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à quatre mois : une semaine ;
- b) bénéficiaires d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à quatre mois : un mois.

Les préavis peuvent être soit réduits par accord mutuel, soit réduits ou supprimés par le Directeur général en cas de licenciement pour raison disciplinaire.

Le Directeur général peut imposer un congé spécial rémunéré ou payé pendant la durée du préavis.

RÈGLEMENT
Chapitre II - Section 5
Articles R II 5.01 - 5.08
1 ^{er} août 2009

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Ts	R II 5.01 Limite d'âge
Ts	R II 5.02 Expiration du contrat de durée limitée
MP	R II 5.03 Démission
MP	R II 5.04 Licenciement
MPE	R II 5.05 Préavis (membres du personnel employés)
MPA	R II 5.06 Préavis (membres du personnel associés)
MP	R II 5.07 Réduction ou suppression du préavis
MP	R II 5.08 Congé pendant le préavis

C H A P I T R E I I

C O N D I T I O N S D ' E M P L O I E T D ' A S S O C I A T I O N

S e c t i o n 5 - E x t i n c t i o n d u c o n t r a t

La limite d'âge est fixée à 65 ans. Le contrat vient à expiration le dernier jour du mois anniversaire.

Nonobstant ce qui précède, le Conseil peut décider, sur la proposition du Directeur général, dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt de l'Organisation, de prolonger au-delà de la limite d'âge le contrat d'un membre du personnel nommé par le Conseil en application de l'article S II 1.01, pendant une période comprise dans la durée du mandat du Directeur général ayant demandé cette prolongation.

Le contrat de durée limitée expire à son échéance. Le Directeur général est libre de le renouveler ou de le prolonger dans les limites et conditions définies à l'Article R II 1.17. Il notifie sa décision au titulaire concerné au moins six mois avant l'échéance du contrat si la durée de celui-ci le permet.

Les membres du personnel ayant décidé de démissionner le notifient au Directeur général par écrit. La démission est soumise aux préavis réglementaires et, à l'exception des cas visés par l'Article R II 5.06 a), prend effet le dernier jour d'un mois.

Le licenciement est notifié aux membres du personnel par une lettre indiquant le ou les motifs retenus, ainsi que la date d'extinction du contrat compte tenu des préavis réglementaires.

L'extinction du contrat pour reconnaissance d'une invalidité totale, démission ou licenciement est soumise aux préavis suivants :

- b) titulaires :
- i) bénéficiaires d'un contrat de durée limitée :
 - un mois au cours de la période probatoire ;
 - trois mois dans les autres cas.
 - ii) bénéficiaires d'un contrat de durée indéterminée :
 - six mois, plus un mois par année de service à partir de la septième année de service (maximum 12 mois) en cas de licenciement par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ou d'une suppression de poste ;
 - six mois dans les autres cas.
- b) boursiers : deux mois.
- c) apprentis : en conformité avec la législation et la pratique locales.

La démission ou le licenciement des membres du personnel associés est soumise aux préavis suivants :

- a) bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à quatre mois : une semaine ;
- b) bénéficiaires d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à quatre mois : un mois.

Les préavis peuvent être soit réduits par accord mutuel, soit réduits ou supprimés par le Directeur général en cas de licenciement pour raison disciplinaire.

Le Directeur général peut imposer un congé spécial rémunéré ou payé pendant la durée du préavis.

RÈGLEMENT
Chapitre II - Section 5
Articles R II 5.01 - 5.08
1^{er} juillet 2011

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Ts	R II 5.01 Limite d'âge
Ts	R II 5.02 Expiration du contrat de durée limitée
MP	R II 5.03 Démission
MP	R II 5.04 Licenciement
MPE	R II 5.05 Préavis (membres du personnel employés)
MPA	R II 5.06 Préavis (membres du personnel associés)
MP	R II 5.07 Réduction ou suppression du préavis
MP	R II 5.08 Congé pendant le préavis