

ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE
CERN EUROPEAN ORGANIZATION FOR NUCLEAR RESEARCH

Suite à donner

Procédure de vote

Recommandation (Statut) et approbation (Règlement)	COMITÉ DES FINANCES 325 ^e réunion 17 juin 2009	Majorité des deux tiers de tous les États membres et au moins 51% des contributions de tous les États membres
Approbation (Statut)	CONSEIL 151 ^e session 18-19 juin 2009	Majorité des deux tiers de tous les États membres

STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL – 11^e ÉDITION

Propositions de modifications

CHAPITRE II

(Conditions d'emploi et d'association)

Section 1 (Emploi et association)

Section 5 (Extinction du contrat)

ANNEXE R A 11

(Indemnités et gratifications d'extinction du contrat des titulaires)

L'actuelle politique des contrats de l'Organisation a été mise en place en janvier 2006. Un examen de cette politique a été lancé en 2008 afin d'en évaluer la pertinence.

En tenant compte de l'intérêt de l'Organisation comme du personnel, cet examen est parvenu à la conclusion que la politique des contrats pourrait être améliorée par une plus grande flexibilité.

À l'occasion du début de son mandat, la nouvelle Direction souhaite donc proposer un certain nombre d'ajustements à la politique des contrats. Ses propositions portent sur quelques amendements au Chapitre II et à l'Annexe R A 11 des Statut et Règlement du Personnel, qui sont exposées dans le présent document.

Suite aux discussions au TREF, lors de sa réunion des 19 et 20 mai 2009, la Direction énonce dans le présent document ses propositions de modifications à soumettre au Comité des finances pour recommandation au Conseil (Statut) et pour approbation (Règlement), puis au Conseil pour approbation (Statut).

Les nouvelles dispositions, si elles sont approuvées, entreront en vigueur au 1^{er} août 2009.

I. — INTRODUCTION

1. Les propositions de modifications des Statut et Règlement du Personnel énoncées dans le présent document reflètent les propositions de la Direction du CERN après trois années d'expérience de l'actuelle politique des contrats.
2. De nature essentiellement technique, elles visent à simplifier les procédures, offrir plus de flexibilité et augmenter autant que possible l'aptitude de l'Organisation à attirer et retenir les meilleurs.
3. En outre, pour le bon fonctionnement de l'Organisation, les modifications proposées garantissent une adéquation entre, d'une part, la politique des contrats et, d'autre part, le caractère temporaire des nominations faites par le Conseil.
4. La Direction du CERN propose également de supprimer les dispositions relatives aux prolongations de contrat au-delà de la limite d'âge (65 ans), qui sont devenues obsolètes.
5. Il convient de noter que les modifications sont proposées dans l'intérêt de l'Organisation comme du personnel, et qu'elles ont été officiellement examinées avec l'Association du personnel dans le cadre de la procédure de discussion statutaire.

II. — MODIFICATIONS PROPOSÉES

Les modifications proposées peuvent être récapitulées comme suit :

A) Contrats de durée limitée

6. Il est proposé :
 - que les contrats de durée limitée soient octroyés pour une période maximale de cinq ans au lieu de quatre, ce qui offrirait un meilleur retour sur investissement pour l'Organisation et plus de stabilité pour le personnel ;
 - qu'aucune prolongation au-delà des cinq ans ne soit accordée, rendant ainsi la durée des contrats de durée limitée plus uniforme à travers l'Organisation. La seule exception concerne les membres du personnel nommés par le Conseil lors de leur engagement, pour lesquels une plus grande flexibilité est requise (voir point C ci-après).
7. Par ailleurs, du fait de la modification de la durée des contrats de durée limitée, les propositions portent aussi sur les modifications correspondantes à apporter aux indemnités et gratifications d'extinction du contrat.
8. Ces modifications offriront plus de flexibilité et permettront de prendre en compte aussi bien les besoins de l'Organisation que les situations individuelles.

B) Contrats de durée indéterminée

9. Les propositions de la Direction en la matière ont trait à la procédure pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée.
10. La principale modification proposée est la suivante : au lieu de prendre en considération tous les titulaires dans leur quatrième année de service au titre d'un contrat de durée limitée, un système plus flexible sera mis en place permettant au titulaire au bénéfice d'un contrat de durée limitée de se porter candidat pour plusieurs postes à long terme.
11. Ce changement devrait simplifier la procédure d'octroi d'un contrat de durée indéterminée, offrir plus de flexibilité et ainsi augmenter autant que possible l'aptitude de l'Organisation à retenir les meilleurs titulaires.

C) Membres du personnel nommés par le Conseil

12. La durée du contrat de ces membres du personnel devrait correspondre à celle de leur mandat.
13. À cet effet, il faut pouvoir prolonger et/ou renouveler leur contrat de durée limitée au-delà de la période maximale de cinq ans. Pour les membres du personnel nommés par le Conseil lors de l'engagement, il est également proposé un mécanisme permettant de mettre un terme à leur contrat si leur mandat prend fin¹.

III. — CONCLUSION

14. La Direction, convaincue que les modifications qu'il est proposé d'apporter aux Statut et Règlement du Personnel, exposées dans le présent document, amélioreront la politique des contrats du CERN, soumet ces propositions de modifications au Comité des finances pour recommandation au Conseil (Statut) et pour approbation (Règlement), puis au Conseil pour approbation (Statut).

¹ Les espérances légitimes des titulaires déjà en poste seront respectées.

**PROPOSITIONS DE RÉVISION DES
STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL**

**- CHAPITRE II -
Conditions d'emploi et d'association**

**Section 1
Emploi et association**

**Section 5
Extinction du contrat**

**- Annexe R A 11 -
Indemnités et gratifications d'extinction du contrat**

Légende

Gras : tout texte en gras indique une modification

Italique : tout texte en italique indique un texte déplacé

- TEXTE ACTUEL -**CHAPITRE II****CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION****Section 1 - Emploi et association**

Le Conseil nomme le Directeur général et, sur recommandation de ce dernier, les membres du Directoire et les Chefs de département.

Le Conseil délègue au Directeur général le pouvoir d'engager les membres du personnel.

Le Directeur général veille à engager des membres du personnel de la plus haute compétence, de la plus grande intégrité et aptes à exercer les fonctions qui leur sont confiées.

Lors de l'engagement des membres du personnel et sous réserve des dispositions de l'Article S II 1.03, le Directeur général s'efforce d'assurer une répartition aussi équitable que possible entre les ressortissants des Etats membres, ainsi qu'entre hommes et femmes.

L'engagement fait l'objet d'un contrat signé par le Directeur général et le membre du personnel. Ce contrat énonce les conditions d'emploi ou d'association du membre du personnel.

L'Organisation prend les mesures nécessaires en vue de protéger et d'assurer la confidentialité des données à caractère personnel concernant les membres du personnel.

Il est créé dès l'engagement d'un membre du personnel un dossier personnel administratif contenant les documents relatifs à l'application des Statut et Règlement. Ce dossier est confidentiel et, sauf pour les besoins du service, nul en dehors de l'intéressé n'y a accès.

Après engagement, les titulaires sont soumis à une période probatoire.

STATUT
Chapitre II - Section 1
Articles S II 1.01 - 1.08
1er janvier 2007

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Ts	S II 1.01 Nominations par le Conseil
MP	S II 1.02 Engagement des membres du personnel
MP	S II 1.03 Compétence, intégrité et aptitude
Ts-Fb-At-St	S II 1.04 Répartition équitable
MP	S II 1.05 Contrat et conditions d'emploi ou d'association
MP	S II 1.06 Protection des données à caractère personnel
MP	S II 1.07 Dossier personnel administratif
Ts	S II 1.08 Période probatoire

- TEXTE PROPOSÉ (NON MODIFIÉ) -**CHAPITRE II****CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION****Section 1 - Emploi et association**

Le Conseil nomme le Directeur général et, sur recommandation de ce dernier, les membres du Directoire et les Chefs de département.

Le Conseil délègue au Directeur général le pouvoir d'engager les membres du personnel.

Le Directeur général veille à engager des membres du personnel de la plus haute compétence, de la plus grande intégrité et aptes à exercer les fonctions qui leur sont confiées.

Lors de l'engagement des membres du personnel et sous réserve des dispositions de l'Article S II 1.03, le Directeur général s'efforce d'assurer une répartition aussi équitable que possible entre les ressortissants des Etats membres, ainsi qu'entre hommes et femmes.

L'engagement fait l'objet d'un contrat signé par le Directeur général et le membre du personnel. Ce contrat énonce les conditions d'emploi ou d'association du membre du personnel.

L'Organisation prend les mesures nécessaires en vue de protéger et d'assurer la confidentialité des données à caractère personnel concernant les membres du personnel.

Il est créé dès l'engagement d'un membre du personnel un dossier personnel administratif contenant les documents relatifs à l'application des Statut et Règlement. Ce dossier est confidentiel et, sauf pour les besoins du service, nul en dehors de l'intéressé n'y a accès.

Après engagement, les titulaires sont soumis à une période probatoire.

STATUT
Chapitre II - Section 1
Articles S II 1.01 - 1.08
1er janvier 2007

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Ts	S II 1.01 Nominations par le Conseil
MP	S II 1.02 Engagement des membres du personnel
MP	S II 1.03 Compétence, intégrité et aptitude
Ts-Fb-At-St	S II 1.04 Répartition équitable
MP	S II 1.05 Contrat et conditions d'emploi ou d'association
MP	S II 1.06 Protection des données à caractère personnel
MP	S II 1.07 Dossier personnel administratif
Ts	S II 1.08 Période probatoire

- TEXTE ACTUEL -**CHAPITRE II****CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION****Section 1 - Emploi et association**

Un avis de vacance est publié pour tout poste vacant non pourvu par voie de mobilité interne ni soumis à la nomination du Conseil.

Cet avis comprend :

- a) une description succincte des fonctions initiales ;
- b) l'indication de la filière de carrière correspondante ;
- c) l'énoncé des qualifications et de l'expertise requises.

Il fait également ressortir l'adhésion de l'Organisation au principe de non discrimination.

Le Directeur général publie les avis de vacance sur Internet et les communique aux titulaires.

Les candidatures à un poste de titulaire sont examinées par un comité de sélection comprenant des représentants des départements et au minimum un représentant du Département des Ressources humaines. Ce Comité soumet ses recommandations au Directeur général pour décision.

Les candidatures à un emploi de boursier ou d'apprenti sont examinées périodiquement par des comités de sélection spécifiques. Ces comités soumettent leurs recommandations au Directeur général pour décision.

Les membres du personnel associés sont accueillis au sein de l'Organisation selon des modalités définies par le Directeur général, parmi lesquelles les comités de sélection des attachés et des étudiants.

Dans la mesure où des personnes compétentes sont disponibles, l'Organisation veille à ce que les comités de sélection comprennent des hommes et des femmes.

L'âge minimum d'engagement des membres du personnel est de 18 ans, excepté celui des apprentis qui est défini par la législation et la pratique locales.

Avant leur entrée en fonctions, les membres du personnel doivent fournir :

- a) les résultats d'un examen médical effectué par un médecin de leur lieu de résidence ou par un médecin désigné par l'Organisation, selon les modalités qu'elle prescrit ;
- b) les documents officiels justifiant en particulier de leurs état civil, nationalité et qualifications ;
- c) pour les membres du personnel associés, les documents justifiant d'une protection sociale adéquate, ainsi que d'un lien juridique avec leur organisme d'origine.

RÈGLEMENT**Chapitre II - Section 1**

Articles R II 1.01 - 1.08

1er janvier 2007

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Ts	R II 1.01 Avis de vacance
Ts	R II 1.02 Publication et communication des avis de vacance
Ts	R II 1.03 Sélection des titulaires
Fb-Ap	R II 1.04 Sélection des boursiers et des apprentis
MPA	R II 1.05 Modalités d'accueil des membres du personnel associés
MPE-At-St	R II 1.06 Composition des comités de sélection
MP	R II 1.07 Age minimum d'engagement
MP	R II 1.08 Justificatifs

- TEXTE PROPOSÉ (NON MODIFIÉ) -**CHAPITRE II****CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION****Section 1 - Emploi et association**

Un avis de vacance est publié pour tout poste vacant non pourvu par voie de mobilité interne ni soumis à la nomination du Conseil.

Cet avis comprend :

- a) une description succincte des fonctions initiales ;
- b) l'indication de la filière de carrière correspondante ;
- c) l'énoncé des qualifications et de l'expertise requises.

Il fait également ressortir l'adhésion de l'Organisation au principe de non discrimination.

Le Directeur général publie les avis de vacance sur Internet et les communique aux titulaires.

Les candidatures à un poste de titulaire sont examinées par un comité de sélection comprenant des représentants des départements et au minimum un représentant du Département des Ressources humaines. Ce Comité soumet ses recommandations au Directeur général pour décision.

Les candidatures à un emploi de boursier ou d'apprenti sont examinées périodiquement par des comités de sélection spécifiques. Ces comités soumettent leurs recommandations au Directeur général pour décision.

Les membres du personnel associés sont accueillis au sein de l'Organisation selon des modalités définies par le Directeur général, parmi lesquelles les comités de sélection des attachés et des étudiants.

Dans la mesure où des personnes compétentes sont disponibles, l'Organisation veille à ce que les comités de sélection comprennent des hommes et des femmes.

L'âge minimum d'engagement des membres du personnel est de 18 ans, excepté celui des apprentis qui est défini par la législation et la pratique locales.

Avant leur entrée en fonctions, les membres du personnel doivent fournir :

- a) les résultats d'un examen médical effectué par un médecin de leur lieu de résidence ou par un médecin désigné par l'Organisation, selon les modalités qu'elle prescrit ;
- b) les documents officiels justifiant en particulier de leurs état civil, nationalité et qualifications ;
- c) pour les membres du personnel associés, les documents justifiant d'une protection sociale adéquate, ainsi que d'un lien juridique avec leur organisme d'origine.

RÈGLEMENT
Chapitre II - Section 1
Articles R II 1.01 - 1.08
1er janvier 2007

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Ts	R II 1.01 Avis de vacance
Ts	R II 1.02 Publication et communication des avis de vacance
Ts	R II 1.03 Sélection des titulaires
Fb-App	R II 1.04 Sélection des boursiers et des apprentis
MPA	R II 1.05 Modalités d'accueil des membres du personnel associés
MPE-At-St	R II 1.06 Composition des comités de sélection
MP	R II 1.07 Age minimum d'engagement
MP	R II 1.08 Justificatifs

- TEXTE ACTUEL -

RÈGLEMENT
Chapitre II - Section 1
Articles R II 1.09 - 1.13
1er janvier 2007

Le Directeur général peut demander toutes les références qu'il juge nécessaires concernant un membre du personnel.

Un membre du personnel ou, soit un autre, soit un ancien membre du personnel qu'il mandate à cet effet, peut prendre connaissance de son dossier personnel administratif. Le membre du personnel peut formuler des observations sur les documents composant ledit dossier et, le cas échéant, demander que des corrections y soient apportées.

En signant un contrat avec l'Organisation, les membres du personnel en acceptent les termes et se soumettent aux Statut et Règlement ainsi qu'aux modifications pouvant leur être ultérieurement apportées en application des Articles S I 1.01 et 1.02, sous réserve de leurs droits acquis.

Une copie des Statut et Règlement est remise aux membres du personnel employés et leur accès est garanti aux membres du personnel associés.

Les conditions d'emploi stipulées dans le contrat prévu à l'Article S II 1.05 sont :

- a) la catégorie de membre du personnel employé à laquelle appartient l'intéressé (titulaire, boursier ou apprenti) ;
- b) la date du début de l'engagement et sa durée ;
- c) le lieu d'affectation ;
- d) la rémunération et, le cas échéant, les allocations familiales et les indemnités versées régulièrement ;
- e) la durée hebdomadaire effective du travail si elle n'est pas de 40h ;
- f) l'obligation de respecter les dispositions de l'Article R II 1.11 ;
- g) pour les titulaires et les boursiers, le lieu des foyers ;
- h) pour les titulaires, le titre de l'emploi et la classification lors de l'engagement ;
- i) toute condition spéciale.

Pour les apprentis, ces conditions se conforment, autant que possible, à la législation et à la pratique locales.

Les conditions d'association stipulées dans le contrat prévu à l'Article S II 1.05 sont :

- a) la catégorie de membre du personnel associé à laquelle appartient l'intéressé (attaché, utilisateur ou étudiant) ;
- b) la date du début de l'engagement et sa durée ;
- c) le lieu d'affectation ;
- d) le cas échéant, les prestations financières accordées sur une base régulière pendant la totalité de la durée du contrat ;
- e) le cas échéant, le pourcentage annuel d'heures de travail effectuées au sein de l'Organisation, s'il est inférieur à 100% ;
- f) l'obligation de respecter les dispositions de l'Article R II 1.11 ;
- g) toute condition spéciale.

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
MP	R II 1.09 Références
MP	R II 1.10 Dossier personnel administratif
MP	R II 1.11 Obligations découlant du contrat
MPE	R II 1.12 Conditions contractuelles d'emploi
MPA	R II 1.13 Conditions contractuelles d'association

- TEXTE PROPOSÉ (NON MODIFIÉ) -

RÈGLEMENT
Chapitre II - Section 1
Articles R II 1.09 - 1.13
1er janvier 2007

Le Directeur général peut demander toutes les références qu'il juge nécessaires concernant un membre du personnel.

Un membre du personnel ou, soit un autre, soit un ancien membre du personnel qu'il mandate à cet effet, peut prendre connaissance de son dossier personnel administratif. Le membre du personnel peut formuler des observations sur les documents composant ledit dossier et, le cas échéant, demander que des corrections y soient apportées.

En signant un contrat avec l'Organisation, les membres du personnel en acceptent les termes et se soumettent aux Statut et Règlement ainsi qu'aux modifications pouvant leur être ultérieurement apportées en application des Articles S I 1.01 et 1.02, sous réserve de leurs droits acquis.

Une copie des Statut et Règlement est remise aux membres du personnel employés et leur accès est garanti aux membres du personnel associés.

Les conditions d'emploi stipulées dans le contrat prévu à l'Article S II 1.05 sont :

- a) la catégorie de membre du personnel employé à laquelle appartient l'intéressé (titulaire, boursier ou apprenti) ;
- b) la date du début de l'engagement et sa durée ;
- c) le lieu d'affectation ;
- d) la rémunération et, le cas échéant, les allocations familiales et les indemnités versées régulièrement ;
- e) la durée hebdomadaire effective du travail si elle n'est pas de 40h ;
- f) l'obligation de respecter les dispositions de l'Article R II 1.11 ;
- g) pour les titulaires et les boursiers, le lieu des foyers ;
- h) pour les titulaires, le titre de l'emploi et la classification lors de l'engagement ;
- i) toute condition spéciale.

Pour les apprentis, ces conditions se conforment, autant que possible, à la législation et à la pratique locales.

Les conditions d'association stipulées dans le contrat prévu à l'Article S II 1.05 sont :

- a) la catégorie de membre du personnel associé à laquelle appartient l'intéressé (attaché, utilisateur ou étudiant) ;
- b) la date du début de l'engagement et sa durée ;
- c) le lieu d'affectation ;
- d) le cas échéant, les prestations financières accordées sur une base régulière pendant la totalité de la durée du contrat ;
- e) le cas échéant, le pourcentage annuel d'heures de travail effectuées au sein de l'Organisation, s'il est inférieur à 100% ;
- f) l'obligation de respecter les dispositions de l'Article R II 1.11 ;
- g) toute condition spéciale.

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
MP	R II 1.09 Références
MP	R II 1.10 Dossier personnel administratif
MP	R II 1.11 Obligations découlant du contrat
MPE	R II 1.12 Conditions contractuelles d'emploi
MPA	R II 1.13 Conditions contractuelles d'association

- TEXTE ACTUEL -**RÈGLEMENT****Chapitre II - Section 1**

Articles R II 1.14 - 1.19

1er janvier 2007

Par période de service, on entend toute période pendant laquelle les membres du personnel reçoivent les prestations prévues par leur contrat.

Tout changement aux conditions stipulées dans le contrat fait l'objet d'un avenant accepté par les deux parties. Les membres du personnel sont considérés avoir accepté un avenant s'ils n'ont pas informé l'Organisation de leur refus dans les 60 jours civils suivant réception.

Si les circonstances l'exigent ou le permettent, l'Organisation peut offrir des contrats d'emploi ou d'association à temps partiel.

Pour les membres du personnel employés, la durée hebdomadaire contractuelle du travail ne peut être inférieure à 20 heures.

Les titulaires sont engagés sur la base d'un contrat de durée limitée d'une durée initiale de quatre ans au maximum. Un contrat de durée limitée peut être renouvelé ou prolongé une ou plusieurs fois, pour atteindre une durée totale de six ans au maximum.

Au-delà de cette limite de six ans, le Directeur général peut exceptionnellement renouveler ou prolonger :

- a) un contrat de durée limitée à temps complet une ou plusieurs fois, pour atteindre une durée totale de neuf ans au maximum lorsque ce contrat concerne des fonctions nécessaires à l'achèvement du LHC ou de projets similaires ;
- b) un contrat de durée limitée à temps partiel pour une ou plusieurs périodes de quatre ans au maximum.

Un contrat de durée indéterminée peut être attribué aux titulaires selon une procédure d'examen définie par le Directeur général.

Les titulaires sont normalement considérés pour l'attribution d'un contrat de durée indéterminée au cours de leur quatrième année de service au titre d'un contrat de durée limitée.

Le Directeur général peut exceptionnellement attribuer un contrat de durée indéterminée au moment de l'engagement ou avant la quatrième année de service.

Les douze premiers mois de service après l'engagement sont considérés comme période probatoire.

La période probatoire est suspendue en cas de congé de maternité, mais ne l'est pas en cas de congé de maladie.

Dans des circonstances exceptionnelles et à la discrétion du Directeur général, la période probatoire peut être prolongée de six mois au maximum.

Sur la base d'au moins un rapport établi au cours de la période probatoire par les supérieurs hiérarchiques des titulaires, le Directeur général décide de maintenir ces derniers au service de l'Organisation ou de les licencier.

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
MPE-At-St	R II 1.14 Période de service
MP	R II 1.15 Avenant au contrat
MP MPE	R II 1.16 Contrats d'emploi ou d'association à temps partiel
Ts	R II 1.17 Contrat de durée limitée
Ts	R II 1.18 Contrat de durée indéterminée
Ts	R II 1.19 Période probatoire

- TEXTE PROPOSÉ (MODIFIÉ) -

RÈGLEMENT
Chapitre II - Section 1
Articles R II 1.14 - 1.19
1er août 2009

Par période de service, on entend toute période pendant laquelle les membres du personnel reçoivent les prestations prévues par leur contrat.

Tout changement aux conditions stipulées dans le contrat fait l'objet d'un avenant accepté par les deux parties. Les membres du personnel sont considérés avoir accepté un avenant s'ils n'ont pas informé l'Organisation de leur refus dans les 60 jours civils suivant réception.

Si les circonstances l'exigent ou le permettent, l'Organisation peut offrir des contrats d'emploi ou d'association à temps partiel.

Pour les membres du personnel employés, la durée hebdomadaire contractuelle du travail ne peut être inférieure à 20 heures.

Sous réserve des dispositions de l'Article R II 1.19 b), les titulaires sont engagés sur la base d'un contrat de durée limitée.

La durée de ce contrat, éventuel(s) renouvellement(s) et prolongation(s) compris, ne peut excéder cinq ans, hormis pour les titulaires nommés par le Conseil.

Les douze premiers mois de service après l'engagement sont considérés comme période probatoire.

La période probatoire est suspendue en cas de congé de maternité, mais ne l'est pas en cas de congé de maladie.

Dans des circonstances exceptionnelles et à la discrétion du Directeur général, la période probatoire peut être prolongée de six mois au maximum.

Sur la base d'au moins un rapport établi au cours de la période probatoire par les supérieurs hiérarchiques des titulaires, le Directeur général décide de maintenir ces derniers au service de l'Organisation ou de les licencier.

Un contrat de durée indéterminée peut être attribué :

- a) **aux titulaires bénéficiaires d'un contrat de durée limitée selon une procédure d'examen définie par le Directeur général, ou**
- b) **dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt de l'Organisation, au moment de l'engagement.**

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
MPE-At-St	R II 1.14 Période de service
MP	R II 1.15 Avenant au contrat
MP MPE	R II 1.16 Contrats d'emploi ou d'association à temps partiel
Ts	R II 1.17 Contrat de durée limitée
Ts	R II 1.18 (ex R II 1.19) <i>Période probatoire</i>
Ts	R II 1.19 (ex R II 1.18) <i>Contrat de durée indéterminée</i>

- TEXTE ACTUEL -**RÈGLEMENT****Chapitre II - Section 1**

Article R II 1.20 - 1.26

1er janvier 2007

Le contrat initial des boursiers est d'une durée d'un an. Il peut être renouvelé ou prolongé pour tout ou partie d'une deuxième année et, dans des circonstances exceptionnelles, pour tout ou partie d'une troisième année.

Le Directeur général fixe la durée des contrats des apprentis par référence à la législation et à la pratique locales.

Le contrat initial des attachés et des étudiants est d'une durée d'un mois au moins et d'un an au plus. Chaque renouvellement ou prolongation ne peut excéder une année.

Le contrat initial des utilisateurs est d'une durée d'un mois au moins et de deux ans au plus. Chaque renouvellement ou prolongation ne peut excéder deux années et ne nécessite pas l'établissement d'un avenant.

Le Directeur général peut changer le lieu d'affectation des membres du personnel sous réserve de leur consentement.

Les foyers des titulaires et des boursiers sont déterminés par le Directeur général lors de l'établissement du contrat, compte tenu de leur lieu de résidence et du centre de leurs intérêts.

- a) Pour les ressortissants d'un Etat membre, les foyers sont censés être situés sur le territoire européen de cet état, à moins que les éléments indiqués ci-dessus ne permettent de les fixer sur le territoire européen d'un autre Etat membre.
- b) Pour les ressortissants d'un Etat non membre, les foyers sont fixés sur le territoire européen d'un Etat membre en fonction des critères indiqués ci-dessus, de leur situation personnelle et de l'intérêt de l'Organisation.

Les foyers peuvent être modifiés sur demande des titulaires ou boursiers et à la discrétion du Directeur général.

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Fb	R II 1.20 Durée du contrat des boursiers
Ap	R II 1.21 Durée du contrat des apprentis
At-St	R II 1.22 Durée du contrat des attachés et des étudiants
Us	R II 1.23 Durée du contrat des utilisateurs
MP	R II 1.24 Changement du lieu d'affectation
Ts-Fb	R II 1.25 Détermination des foyers
Ts-Fb	R II 1.26 Modification des foyers

- TEXTE PROPOSÉ (NON MODIFIÉ) -

RÈGLEMENT
Chapitre II - Section 1
Article R II 1.20 - 1.26
1er janvier 2007

Le contrat initial des boursiers est d'une durée d'un an. Il peut être renouvelé ou prolongé pour tout ou partie d'une deuxième année et, dans des circonstances exceptionnelles, pour tout ou partie d'une troisième année.

Le Directeur général fixe la durée des contrats des apprentis par référence à la législation et à la pratique locales.

Le contrat initial des attachés et des étudiants est d'une durée d'un mois au moins et d'un an au plus. Chaque renouvellement ou prolongation ne peut excéder une année.

Le contrat initial des utilisateurs est d'une durée d'un mois au moins et de deux ans au plus. Chaque renouvellement ou prolongation ne peut excéder deux années et ne nécessite pas l'établissement d'un avenant.

Le Directeur général peut changer le lieu d'affectation des membres du personnel sous réserve de leur consentement.

Les foyers des titulaires et des boursiers sont déterminés par le Directeur général lors de l'établissement du contrat, compte tenu de leur lieu de résidence et du centre de leurs intérêts.

- a) Pour les ressortissants d'un Etat membre, les foyers sont censés être situés sur le territoire européen de cet état, à moins que les éléments indiqués ci-dessus ne permettent de les fixer sur le territoire européen d'un autre Etat membre.
- b) Pour les ressortissants d'un Etat non membre, les foyers sont fixés sur le territoire européen d'un Etat membre en fonction des critères indiqués ci-dessus, de leur situation personnelle et de l'intérêt de l'Organisation.

Les foyers peuvent être modifiés sur demande des titulaires ou boursiers et à la discrétion du Directeur général.

<i>Applicable à</i>	<i>Article n°</i>
Fb	R II 1.20 Durée du contrat des boursiers
Ap	R II 1.21 Durée du contrat des apprentis
At-St	R II 1.22 Durée du contrat des attachés et des étudiants
Us	R II 1.23 Durée du contrat des utilisateurs
MP	R II 1.24 Changement du lieu d'affectation
Ts-Fb	R II 1.25 Détermination des foyers
Ts-Fb	R II 1.26 Modification des foyers

- TEXTE ACTUEL -**CHAPITRE II****CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION****Section 5 - Extinction du contrat**

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.

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.

STATUT
Chapitre II - Section 5
Articles S II 5.01 - 5.05
1er janvier 2007

<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

- **TEXTE PROPOSÉ (MODIFIÉ)** -**CHAPITRE II****CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ASSOCIATION****Section 5 - Extinction du contrat**

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.²**

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.

STATUT
Chapitre II - Section 5
Articles S II 5.01 - 5.05
1er 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

² Cette disposition s'appliquera aux membres du personnel titulaires engagés à partir de l'entrée en vigueur des nouvelles règles.

- TEXTE ACTUEL -**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.

Nonobstant ce qui précède, le Directeur général peut, dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt de l'Organisation, après approbation du Conseil et sous réserve du consentement du titulaire, décider d'accorder une seule et unique prolongation de contrat au-delà de la limite d'âge. Aucune prolongation de ce type n'ira au-delà du 31 décembre 2008.

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
1er janvier 2007

<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

- **TEXTE PROPOSÉ (MODIFIÉ)** -**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 :

- 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
1er 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

- TEXTE ACTUEL -**Indemnités et gratifications d'extinction
du contrat des titulaires**

(Article R V 1.34)

RÈGLEMENT**Annexe R A 11 - page 1**

1er janvier 2007

Applicable à : Ts

Causes de l'extinction du contrat	Indemnité ou gratification (contrat de durée limitée)	Indemnité ou gratification (contrat de durée indéterminée)
a) Atteinte de la limite d'âge.	1) Néant.	2) Néant.
b) Expiration d'un contrat de durée limitée non suivi d'une offre de contrat de durée indéterminée.	1) Par année révolue de service au titre d'un contrat de titulaire ininterrompu, avec un maximum de cinq mois : i) un demi-mois de traitement de base de la première à la quatrième année ; ii) un mois de traitement de base pour les années suivantes.	
c) Décès.	1) Néant.	2) Néant.
d) Extinction du contrat pour reconnaissance d'une invalidité totale.	1) Si l'invalidité est d'origine : i) professionnelle : l'indemnité est celle prévue au § i) 1) ; ii) non professionnelle : néant. [Le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas l'indemnité prévue au § i) 1).]	2) Si l'invalidité est d'origine: i) professionnelle : l'indemnité est celle prévue au § i) 2) ; ii) non professionnelle : néant. [Le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas l'indemnité prévue au § i) 2)]
e) Démission.	1) Néant. [Exceptionnellement, le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas les montants prévus au § b) 1).]	2) Néant. [Exceptionnellement, le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas 24 mois de traitement de base.]
f) Licenciement au cours de la période probatoire.	1) Néant.	2) Néant.
g) Licenciement pour services non satisfaisants.	1) Néant.	2) Néant.
h) Licenciement pour raison disciplinaire.	1) Néant.	2) Néant.
i) Licenciement par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ou suppression de poste.	1) i) Pendant les quatre premières années de service en tant que titulaire : 25% du traitement de base correspondant à la fraction non expirée du contrat (minimum un mois, maximum quatre mois). ii) A compter de la cinquième année de service : 50% du traitement de base correspondant à la fraction non expirée du contrat (minimum deux mois, maximum huit mois). Si l'indemnité prévue au § b) 1) ci-avant est plus avantageuse, le titulaire en bénéficie.	2) i) Pour les titulaires âgés de moins de 34 ans : l'indemnité est fixée selon les dispositions du § b) 1) ci-avant. ii) Pour les titulaires âgés de 34 ans et plus : l'indemnité prévue page 2 ci-après est versée. Si l'indemnité prévue au § b) 1) ci-avant est plus avantageuse, le titulaire en bénéficie. En aucun cas l'indemnité ne peut être supérieure au traitement de base qu'aurait perçu le titulaire s'il était demeuré en service jusqu'à l'atteinte de la limite d'âge.

- TEXTE PROPOSÉ (MODIFIÉ) -**Indemnités et gratifications d'extinction
du contrat des titulaires**

(Article R V 1.34)

RÈGLEMENT**Annexe R A 11 - page 1****1er août 2009****Applicable à : Ts**

Cause de l'extinction du contrat	Indemnité ou gratification	
	Contrat de durée limitée	Contrat de durée indéterminée
a) Atteinte de la limite d'âge.	1) Néant.	2) Néant.
b) Expiration d'un contrat de durée limitée non suivi d'une offre de contrat de durée indéterminée.	1) Un demi-mois de traitement de base par année révolue de service au titre d'un contrat de titulaire ininterrompu.	
c) Décès.	1) Néant.	2) Néant.
d) Extinction du contrat pour reconnaissance d'une invalidité totale.	1) Si l'invalidité est d'origine : i) professionnelle : l'indemnité est celle prévue au § i) 1) ; ii) non professionnelle : néant. [Le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas l'indemnité prévue au § i) 1).]	2) Si l'invalidité est d'origine: i) professionnelle : l'indemnité est celle prévue au § i) 2) ; ii) non professionnelle : néant. [Le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas l'indemnité prévue au § i) 2).]
e) Démission.	1) Néant. [Exceptionnellement, le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas les montants prévus au § b) 1.]	2) Néant. [Exceptionnellement, le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas 24 mois de traitement de base.]
f) Licenciement au cours de la période probatoire.	1) Néant.	2) Néant.
g) Licenciement pour services non satisfaisants.	1) Néant.	2) Néant.
h) Licenciement pour raison disciplinaire.	1) Néant.	2) Néant.
i) Licenciement par suite d'une réduction de l'effectif décidée par le Conseil ou suppression de poste.	1) 25% du traitement de base correspondant à la fraction non expirée du contrat (minimum un mois, maximum cinq mois) <i>en tant que titulaire.</i> Si l'indemnité prévue au § b) 1) ci-avant est plus avantageuse, le titulaire en bénéficie.	2) i) Pour les titulaires âgés de moins de 34 ans : l'indemnité est fixée selon les dispositions du § b) 1) ci-avant. ii) Pour les titulaires âgés de 34 ans et plus : l'indemnité prévue page 2 ci-après est versée. Si l'indemnité prévue au § b) 1) ci-avant est plus avantageuse, le titulaire en bénéficie. En aucun cas l'indemnité ne peut être supérieure au traitement de base qu'aurait perçu le titulaire s'il était demeuré en service jusqu'à l'atteinte de la limite d'âge.
j) Fin d'un mandat octroyé par le Conseil lors de l'engagement (pour une raison autre que celles énoncées aux § a) à i)).	1) Jusqu'à un total maximum de douze mois : i) durant les cinq premières années de service : un demi-mois de traitement de base par année révolue de service au titre d'un contrat de titulaire ininterrompu. ii) à compter de la sixième année de service : un mois de traitement de base par année révolue de service au titre d'un contrat de titulaire ininterrompu. [Lorsque le mandat prend fin avant son terme : exceptionnellement, le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas 12 mois de traitement de base].	2) Jusqu'à un total maximum de douze mois : i) durant les cinq premières années de service : un demi-mois de traitement de base par année révolue de service au titre d'un contrat de titulaire ininterrompu. ii) à compter de la sixième année de service : un mois de traitement de base par année révolue de service au titre d'un contrat de titulaire ininterrompu. [Lorsque le mandat prend fin avant son terme : exceptionnellement, le Directeur général peut, à titre discrétionnaire, accorder une gratification ne dépassant pas 12 mois de traitement de base].

