

EUROCONTROL

Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne

**CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI
DES AGENTS DU CENTRE EUROCONTROL
À MAASTRICHT**

Date d'édition : 14 février 2020

EUROCONTROL

Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne

CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES AGENTS DU CENTRE EUROCONTROL A MAASTRICHT

Note : les références faites dans le texte aux dispositions de "la Convention EUROCONTROL" et des "Statuts de l'Agence" renvoient au texte :

- de la "Convention internationale de coopération pour la sécurité de la navigation aérienne EUROCONTROL amendée à Bruxelles en 1981" ;
- des "Statuts de l'Agence" qui constituent l'Annexe I à celle-ci.

CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES AGENTS
DU CENTRE EUROCONTROL À MAASTRICHT

Liste de contrôle des amendements

N° *	Amendements publiés par Note de Service		Article(s) modifié(s)	Date d'effet
	N°	Date		
1	43/08	11.09.08	Annexe VIII : Article unique, paragraphe 7	01.08.08
	48/08	09.12.08	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 16 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : articles 2.2, 8.2, 12 et 13	01.07.07
2	50/08	19.12.08	Article 53	01.01.09
3	08/09	19.02.09	Articles 42bis, 46bis, 56bis et 72 Annexe I Annexe IIbis : articles premier et 3 Annexe XIII, Partie 2 : article 4 et Annexe XIII.1 Annexe XV : article unique, paragraphe 7 Appendice I : article 9	01.03.09
4	18/09	27.05.09	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 16 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : articles 8.2, 12 et 13	01.07.08
5	20/09	28.05.09	Article 57	(cf. § 4 de la NS n° 20/09)
6	16/10	20.05.10	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 16 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : articles 8.2, 12 et 13	01.07.09
7	36/10	30.08.10	Article 5	01.08.10
8	11/11	20.05.10	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 16 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : articles 8.2, 12 et 13	01.07.10
9	06/12	20.02.12	<u>Création d'une Section de supervision centralisée ("CSS") :</u> Articles 69ter et 77 Annexe I : Tableau II.b Annexe III.b Annexe XV : article unique, paragraphes 2, 3, 4.1, 4.2, 4.3 (nouveau), 4.4, 4bis (nouveau) et 8 (nouveau) Annexe XVII (nouvelle)	01.01.12
10	15/12	25.05.12	Article 53.2	01.01.12
11	17/12	05.06.12	Article 32.2	01.06.12
12	20/12	19.06.12	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 16 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : articles 8.2, 12 et 13	01.07.11
13	21/12	26.06.12	Annexe IV : article 8	01.07.12
14	12/13	08.05.13	Annexe XVII : article 3.1	01.04.13

* Cette référence est reportée à côté du numéro de l'article amendé.

N° *	Amendements publiés par Note de Service		Article(s) modifié(s)	Date d'effet
	N°	Date		
15	14/13	28.05.13	Mécanisme d'incitations à la performance Articles premier, premier quater, 4, 5, 7, 8, 10bis, 32, 36, 36bis (nouveau), 39, 40, 45, 49, 51, 52, 53, 56, 56bis, 71 et 78 Annexe I : Tableaux I, II.a et III Annexe IIbis : articles 1, 2, 3, 3bis (nouveau), 3ter (nouveau) et 4 Annexe V Annexe XIV (abrogée)	01.01.13
			Annexe XVIII (nouvelle)	01.01.12
			Annexe XIX (nouvelle) Annexe XX (nouvelle) Annexe XXI (nouvelle)	01.01.13
16	26/13	03.06.13	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : articles 8.2, 12 et 13	01.07.12
17	48/13	20.12.13	Annexe VII	01.01.13 ⇒ 31.12.13
			Annexe VII Articles 63, 64, 65 et 66bis	01.01.04
18	02/15	28.01.15	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : article 8.2 Annexe VII : article 2	01.07.13 01.01.13 ⇒ 31.12.13
19	11/15	29.04.15	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : article 8.2 Annexe XX : articles 2.b) et 2.c)	01.07.14
20	06/16	29.02.16	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : article 8.2 Annexe XX : articles 2.b) et 2.c)	01.07.15
21	16/16	21.06.16	Réforme administrative Articles 1ter, 1quater, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 11bis, 12bis, 16, 18, 21bis, 22, 22quater(nouveau), 22quinquies(nouveau), 27, 30, 34, 35, 36, 36bis, 37, 40, 41, 42bis, 42quater(nouveau), 43, 44, 46, 46bis(abrogé), 49, 50bis(nouveau), 51, 52, 53, 55, 56, 56bis, 58, 59, 64, 66, 67, 72, 77, 78, 79, 80, 81bis, 82, 83, 83bis et 85 Annexe I Annexe II Annexe IIbis : articles 1, 4, 5(nouveau), 6(nouveau) et 7(nouveau) Annexe III (nouveaux grades SC) Annexe IV : articles 4, 5, 6, 9, 15, 18, 18bis, 27 et 45	01.07.16

* Cette référence est reportée à côté du numéro de l'article amendé.

.0 N° *	Amendements publiés par Note de Service		Article(s) modifié(s)	Date d'effet
	N°	Date		
			Annexe VI : article 3 Annexe VIII Annexe X : articles 5 et 10 Annexe XI Annexe XII : articles 2, 4, 10, 11, 11bis(<i>nouveau</i>), 12 et 14(<i>abrogé</i>) Annexe XIII, Partie 1 : articles 1, 2, 3, 4 et 5bis(<i>nouveau</i>) Annexe XIII, Partie 2 : articles 9(<i>abrogé</i>), 12(<i>abrogé</i>), 13(<i>abrogé</i>), 14(<i>abrogé</i>), 15, 16(<i>abrogé</i>), 18(<i>nouveau</i>), 19(<i>nouveau</i>), 20(<i>nouveau</i>) et 21(<i>nouveau</i>) Annexe XIII.1 (<i>abrogée</i>) Annexe XIII, Partie 3 (<i>nouvelle</i>) Annexe XIVbis : articles 13 et 20bis(<i>nouveau</i>) Annexe XIX Appendice I (<i>abrogé</i>) Appendice Ibis (<i>nouveau</i>) Appendice IV : articles 1 and 6	
22	01/17	18.01.17	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : article 8.2 Annexe XX : articles 2.b) et 2.c)	01.07.16
23	08/17	27.03.17	Annexe XXII (<i>nouveau</i>)	01.01.17
24	16bis/17	22.09.17	Annexe I : Tableau II.b Annexe XV Annexe XXII : article 5	01.10.16 01.10.16 01.01.17
25	21/17	14.09.17	Appendice IV : article 3bis (<i>nouveau</i>)	14.09.17
26	01/18	09.01.18	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : article 8.2 Annexe XX : articles 2.b) et 2.c)	01.07.17
27	17/18	14.12.18	Article 83	01.01.19
28	01/19	23.01.19	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : article 8.2	01.07.18
29	09/19	28.06.19	Articles 1, 4, 9, 34 et 83 Annexe X Annexe Xter (<i>nouveau</i>) Annexe XII	01.07.19
30	10/19	28.06.19	Article 53 Annexe I Annexe III Annexe IV Annexe XIII Annexe XV Annexe XVII Appendice IV	01.07.19
31	02/20	29.01.20	Articles 42bis et 68 Annexe III Annexe V : article 6 Annexe VI : articles 3 et 4 Annexe XIII, Partie 2 : article 8.2	01.07.19

* Cette référence est reportée à côté du numéro de l'article amendé.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Articles</u>	<u>Page</u>
TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1 à 10bis	5
TITRE II : DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT	11 à 26bis	14
TITRE III : DE LA CARRIÈRE DE L'AGENT		
Chapitre 1 : Recrutement	27 à 36bis	23
Chapitre 2 : Positions	37	28
Section 1 : L'activité	38	29
Section 2 : Le détachement	39	29
Section 3 : Le congé de convenance personnelle	40	31
Section 4 : La disponibilité	41	32
Section 5 : Le congé pour services militaires	42	34
Section 6 : Le congé parental ou familial	42bis et 42ter	34
Section 7 : Le congé dans l'intérêt du service	42quater	35
Chapitre 3 : Évaluation, Avancement d'échelon et Promotion	43 à 47	36
Chapitre 4 : Cessation définitive des fonctions	48	38
Section 1 : Démission	49	38
Section 2 : Démission d'office	50	39
Section 3 : Retrait dans l'intérêt du service	50bis	39
Section 4 : Conséquences de l'inaptitude physique ou mentale	51	40
Section 5 : Procédure de traitement de l'insuffisance professionnelle	52	41
Section 6 : Mise à la retraite	53 et 54	42
Section 7 : Honorariat	55	46
TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'AGENT		
Chapitre 1 : Durée du travail	56 à 56ter	47
Chapitre 2 : Congés	57 à 60	49
Chapitre 3 : Jours fériés	61	52
TITRE V : DU RÉGIME PÉCUNIAIRE ET DES AVANTAGES SOCIAUX DE L'AGENT		
Chapitre 1 : Régime pécuniaire		
Section 1 : La rémunération	62 à 69quinquies	53
Section 2 : Remboursement de frais	70	57
Section 3 : Primes de vol	71	57
Chapitre 2 : Avantages sociaux		
Section 1 : Sécurité sociale	72 à 76bis	58
Section 2 : Pensions et allocation d'invalidité	77 à 84	62
Section 3 : Application des systèmes nationaux	84bis	68
Section 4 : Allocation de départ	85	69
Chapitre 3 : Répétition de l'indu	86	70
Chapitre 4 : Subrogation de l'Agence	86bis	70
TITRE VI : DU RÉGIME DISCIPLINAIRE	87 à 90	72
TITRE VII : DES VOIES DE RECOURS	91 et 92	73
TITRE VIII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES		
Chapitre 1 : Dispositions transitoires	93 et 94bis	75
Chapitre 2 : Dispositions finales	95 à 98	75

ANNEXES

	<u>Page</u>
Annexe I : Emplois types dans chaque groupe de fonctions visés à l'article 4, paragraphe 2 des Conditions générales d'emploi	76
Annexe II : Modalités d'octroi de l'indemnité prévue aux articles 41 et 50bis des Conditions générales d'emploi	80
Annexe IIbis : Travail à temps partiel	82
Annexe III : Barème des traitements mensuels de base prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi	88
Annexe IV : Modalités du régime de pensions	90
Annexe V : Modalités particulières de recrutement, de formation professionnelle, de qualification et d'adaptation du personnel de contrôle de la circulation aérienne, prévues à l'article 32 des Conditions générales d'emploi	102
Annexe VI : Fixation du montant et de la méthode d'imposition des rémunérations des employés d'EUROCONTROL	108
Annexe VII : Modalités d'adaptation des éléments de rémunération et des pensions pour la période du 1 ^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013	111
Annexe VII : Modalités d'actualisation des éléments de rémunération et des pensions applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2014	112
Annexe VIII : Indemnité sociale temporaire	113
Annexe IX : Dispositions statutaires temporaires relatives à la conversion des nominations de durée limitée en cours au 1 ^{er} mai 2002, en nominations sans limitation de durée	116
Annexe X : Modalités statutaires particulières applicables aux agents nommés pour une période indéterminée ou limitée à compter du 1 ^{er} mai 2002	117
Annexe X ter : Dispositions particulières applicables aux agents nommés à compter du 1 ^{er} juillet 2019	125
Annexe XI : Dispositions statutaires relatives à l'application de l'article 52 des Conditions générales d'emploi	133
Annexe XII : Dispositions d'exécution de l'article 83bis des Conditions générales d'emploi	134
Annexe XIII : Mesures de transition applicables aux agents	139
Annexe XIV : Abrogée	160
Annexe XIVbis : Procédure disciplinaire	161
Annexe XV : Définition des carrières et de la progression de carrière dans les emplois relevant du groupe de fonctions O	168
Annexe XVII : Mesures transitoires relatives aux agents occupant un emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint au 1 ^{er} janvier 2012	176
Annexe XVIII : Dispositions statutaires temporaires relatives à la mise en œuvre d'un mécanisme d'incitations à la performance	180

		<u>Page</u>
Annexe XIX	Dispositions statutaires particulières relatives au paiement d'une indemnité forfaitaire en cas de démission	184
Annexe XX	Dispositions temporaires applicables aux membres du personnel affectés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne au Centre de Maastricht	185
Annexe XXI	Dispositions temporaires concernant le paiement d'une indemnité forfaitaire en cas de démission d'un élève-contrôleur	186
Annexe XXII	Dispositions temporaires applicables aux membres du personnel employés au 31 décembre 2016 par la CC-UM de la DFS et nommés à compter du 1 ^{er} janvier 2017 à EUROCONTROL pour assurer la fourniture de services à la COM dans l'UIR de Hanovre	187

APPENDICES

	<u>Page</u>
Appendice I : Abrogé	192
Appendice Ibis : Dispositions statutaires de coordination relatives à la nomination d'un fonctionnaire ou d'un agent dans un emploi budgétaire de l'Agence ne relevant pas du cadre ou du statut d'origine de l'intéressé	193
Appendice II : Abrogé	195
Appendice III : Abrogé	196
Appendice IIIbis : Dispositions exceptionnelles de nature statutaire et temporaire relatives à l'introduction des demandes de transfert des droits à pension d'ancienneté prévues à l'article 12 de l'Annexe IV au Statut administratif du personnel et aux Conditions générales d'emploi.	197
Appendice IV : Dispositions transitoires de nature statutaire relatives à la cessation anticipée des fonctions du personnel occupant le 29 avril 1990 un poste relevant de la catégorie B du cadre d'exploitation de la navigation aérienne au Centre de Maastricht.	198
Annexe à l'Appendice IV : Régime de cessation anticipée des fonctions	203

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier (15) (29)

1. Les présentes dispositions s'appliquent aux agents selon les conditions définies ci-après.
2. Conformément à l'article 12 des Statuts de l'Agence, les présentes dispositions s'appliquent à toute personne qui a été nommée, en qualité d'agent, dans les conditions fixées par les Conditions générales d'emploi des agents du Centre de contrôle de l'espace aérien supérieur de Maastricht d'EUROCONTROL (ci-après dénommé le « Centre de Maastricht »), dans un des emplois visés à l'Annexe I desdites Conditions générales d'emploi.
3. Les dispositions des Conditions générales d'emploi s'appliquent dans leur intégralité aux agents nommés avant le 1^{er} mai 2002, à l'exception des dispositions des Annexes X et X ter.
4. Les agents nommés pour une durée déterminée ou indéterminée entre le 1^{er} mai 2002 et le 30 juin 2019 sont soumis à l'intégralité des dispositions des Conditions générales d'emploi, à l'exception de celles auxquelles il est dérogé ou qui sont complétées par les dispositions de l'Annexe X.
5. Les agents nommés à compter du 1^{er} juillet 2019 sont soumis à l'intégralité des dispositions des Conditions générales d'emploi, à l'exception de celles auxquelles il est dérogé ou qui sont complétées par les dispositions de l'Annexe X ter.

Article premier bis

Toute référence dans les présentes Conditions générales d'emploi à une personne de sexe masculin s'entend également comme faite à une personne de sexe féminin, et vice-versa, à moins que le contexte n'indique clairement le contraire.

Article premier ter (21)

1. Dans l'application des présentes Conditions générales d'emploi est interdite toute discrimination, telle qu'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou tout autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Aux fins des présentes Conditions générales d'emploi, les partenariats non matrimoniaux sont traités au même titre que le mariage, pourvu que toutes les conditions énumérées à l'article premier, paragraphe 2, point c), du Règlement d'application n° 7 soient remplies.

2. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, ce qui constitue un élément essentiel à prendre en considération dans la mise en œuvre de tous les aspects des présentes Conditions générales d'emploi, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas l'Agence de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

3. Le Directeur général définit, d'un commun accord, après avis du Comité du personnel, les mesures et les actions destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les domaines couverts par les présentes Conditions générales d'emploi, et prend les dispositions appropriées, notamment en vue de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines couverts par les Conditions générales d'emploi.
4. Aux fins du paragraphe 1, une personne est réputée handicapée si elle présente une déficience physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle durable qui, en interaction avec diverses barrières, peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur un pied d'égalité avec les autres. Cette déficience est établie conformément à la procédure prévue à l'article 35bis.

Toute personne handicapée répond aux conditions exigées à l'article 28 point e) dès lors qu'elle est en mesure d'assurer, moyennant des aménagements raisonnables, les fonctions essentielles de l'emploi concerné.

Par "aménagements raisonnables" en rapport avec les fonctions essentielles d'un emploi, on entend les mesures appropriées, en fonction des besoins, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'Agence une charge disproportionnée.

Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le Directeur général de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les personnes handicapées ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle.

5. Dès lors qu'une personne relevant des présentes Conditions générales d'emploi, qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement tel que défini ci-dessus, établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'Agence de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Cette disposition ne s'applique pas dans les procédures disciplinaires.
6. Dans le respect du principe de non-discrimination et du principe de proportionnalité, toute limitation de ces principes doit être objectivement et raisonnablement justifiée et doit répondre à des objectifs légitimes d'intérêt général dans le cadre de la politique du personnel. Ces objectifs peuvent notamment justifier la fixation d'un âge obligatoire de la retraite et d'un âge minimum pour bénéficier d'une pension d'ancienneté.

Article premier quater (15) (21)

1. Les agents en activité ont accès aux mesures à caractère social, y compris aux mesures spécifiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale, adoptées par l'Agence, ainsi qu'aux services fournis par les organes à caractère social visés à l'article 10.

Les anciens agents peuvent avoir accès à des mesures spécifiques limitées à caractère social.

2. Les agents en activité bénéficient de conditions de travail qui respectent les normes de santé et de sécurité appropriées, au moins équivalentes aux prescriptions minimales applicables en vertu des mesures arrêtées dans ces domaines dans l'État dans lequel le Centre de Maastricht est situé.

3. Les mesures à caractère social adoptées conformément au présent article sont mises en œuvre par l'Agence en étroite collaboration avec le Comité du personnel. Les actions proposées sont transmises chaque année à l'autorité budgétaire dans le cadre de la procédure budgétaire.

Article 2

Le pouvoir de nomination appartient au Directeur général pour tous les agents.

L'acte de nomination de l'agent, précise la date à laquelle cette nomination prend effet ; en aucun cas, cette date ne peut être antérieure à celle de l'entrée en fonctions de l'intéressé.

Article 3

Toute nomination ou promotion ne peut avoir pour effet que de pourvoir à la vacance d'un emploi dans les conditions prévues aux présentes Conditions générales d'emploi.

Toute vacance d'emploi dans l'Agence est portée à la connaissance du personnel dès que le Directeur général a décidé qu'il y a lieu de pourvoir à cet emploi.

Article 4 (15) (21) (29)

1. Les emplois relevant des présentes Conditions générales d'emploi sont classés, suivant la nature et le niveau des fonctions auxquelles ils correspondent, dans les groupes de fonctions suivants :
 - le groupe de fonctions des administrateurs (ci-après dénommés « AD ») ;
 - le groupe de fonctions des assistants (ci-après dénommés « AST ») ;
 - le groupe de fonctions des secrétaires et commis (ci-après dénommés « AST/SC ») ;
 - le groupe de fonctions correspondant au personnel qui fournit des services de navigation aérienne (ci-après dénommé « O »).

La liste des emplois relevant de ces groupes de fonctions figure à l'Annexe I.

2. Ces emplois sont regroupés, selon leur spécialité professionnelle, en un cadre administratif (Annexe I, Tableau I), un cadre opérationnel (Annexe I, Tableaux II.a et II.b) et un cadre technique (Annexe I, Tableau III), ci-après également dénommés « services ».

Le groupe de fonctions AD comporte douze grades (AD16 à AD5 inclus) correspondant à des fonctions administratives, de conseil, de gestion et de direction. Le grade AD16 est réservé au Directeur général de l'Agence, qui n'est pas soumis aux dispositions des présentes Conditions. Le groupe de fonctions AST comporte onze grades correspondant à des fonctions d'application, de supervision et d'exécution de tâches techniques ou opérationnelles. Le groupe de fonctions AST/SC comporte six grades correspondant à des fonctions administratives ou de secrétariat.

Le groupe de fonctions O comporte huit grades correspondant à des fonctions en rapport avec l'exécution de services de navigation aérienne, qui nécessitent des connaissances allant du niveau de l'enseignement secondaire à celui de l'enseignement supérieur, non universitaire, ou une expérience professionnelle d'un niveau équivalent.

3. Toute nomination à un emploi de fonctionnaire requiert, au minimum :
 - a) pour le groupe de fonctions AST et le groupe de fonctions AST/SC :

- i) un niveau d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme, ou
 - ii) un niveau d'enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée de trois années au moins, ou
 - iii) lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle d'un niveau équivalent ;
- b) pour les grades 5 à 6 du groupe de fonctions AD :
- i) un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires de trois années au moins sanctionné par un diplôme, ou
 - ii) lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle d'un niveau équivalent ;

Les conditions particulières régissant le recrutement et la nomination de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en qualité de fonctionnaires au grade AD5 sont énoncées à l'Annexe X bis.

- c) pour les grades 7 à 15 du groupe de fonctions AD :
- i) un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires sanctionné par un diplôme lorsque la durée normale desdites études est de quatre années ou plus, ou
 - ii) un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires sanctionné par un diplôme et une expérience professionnelle appropriée d'une année au moins lorsque la durée normale desdites études est de trois années au moins, ou
 - iii) lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle d'un niveau équivalent ;

Pour l'application du présent paragraphe 3, points (a) (iii), (b) (ii) et (c) (iii) concernant les candidats internes, une expérience professionnelle au sein de l'Agence d'un niveau équivalent au niveau d'enseignement requis peut être prise en compte. Cette équivalence est définie dans un règlement d'application du Directeur général.

- d) pour le groupe de fonctions O, un niveau d'enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur, complété par la formation professionnelle appropriée et un certificat d'aptitude requis pour l'exécution de tâches d'exploitation de la navigation aérienne, conformément aux dispositions de l'article 5 des présentes Conditions générales d'emploi.
4. Les emplois d'une même spécialité professionnelle sont soumis à des conditions spécifiques de recrutement et de déroulement de carrière qui leur sont propres. Le passage d'un cadre à un autre cadre s'effectue selon les mêmes procédures de nomination ou de mutation que celles existant au sein d'un même cadre telles que définies dans le Règlement d'application du Directeur général visé à l'article 30.

Ces emplois sont regroupés selon leur spécialité professionnelle en différents cadres figurant à l'Annexe I des Conditions générales d'emploi.

5. Les agents des groupes de fonctions AD et AST relevant des Conditions générales d'emploi peuvent être affectés, avec leur consentement, à un emploi des mêmes groupe de fonctions, emploi type et grade relevant du Statut administratif du personnel, selon les mêmes procédures de nomination ou de mutation que celles existant au sein d'un même cadre telles que définies par le Règlement d'application du Directeur général visé à l'article 30.

Les modalités de mise en œuvre des paragraphes 4 et 5 du présent article, en particulier en ce qui concerne la détermination du traitement de base, des indemnités et des allocations lors d'un changement de cadre, sont établies dans l'Appendice I bis.

6. Les tableaux contenant les différents emplois types figurent à l'Annexe I.

Sur la base de ces tableaux, le Directeur général décrit plus en détail, dans un Règlement d'application, après avis du Comité du personnel, les fonctions et attributions associées à chaque emploi type.

7. Les agents appartenant au même groupe de fonctions sont soumis à des conditions identiques de recrutement et de déroulement de carrière.

8. Le Règlement d'application du Directeur général visé au paragraphe 5 fixe en particulier :

i) les règles relatives:

- à l'avis sur les changements organisationnels au sein de l'Agence (par exemple en raison d'une réorganisation, du développement d'une nouvelle activité, de changements majeurs du rôle et des objectifs d'une entité organisationnelle) ;
- à l'analyse du niveau, en termes de groupe de fonctions et d'emploi type tel que définis à l'Annexe I, Tableau I ; en termes de fourchette de grades pour le groupe de fonctions FCO telle que définie à l'Annexe I, Tableau II ; ainsi que sous l'angle des fonctions et des attributions révisées ou nouvellement créées au sein d'une structure organisationnelle ;
- à la détermination des grades pour la publication des différents emplois;
- à la possibilité de considérer, pour certains emplois types et pour les candidats internes, l'expérience professionnelle acquise au sein de l'Agence comme équivalente au niveau d'études requis ;
- au processus budgétaire dans un but de maîtrise des coûts ;

ii) un mécanisme de création et d'évaluation des emplois types au sein d'une structure organisationnelle.

9. Les règles d'accès aux emplois sont établies dans un Règlement d'application du Directeur général distinct, prévu aux articles 9, 30 et 34.

Article 5 (7^(*)) (15)

1. Pour être nommés à un emploi en rapport avec les services techniques et opérationnels, les agents doivent répondre aux critères professionnels énoncés dans les instruments internationaux pertinents ou, le cas échéant, dans la législation nationale et les mesures prises par le Directeur général en ce qui concerne l'exercice et la poursuite de l'exercice des fonctions correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été nommés.
2. En particulier, les agents assurant des services du contrôle de la circulation aérienne doivent être titulaires d'une licence de contrôleur de la circulation aérienne ou d'une licence d'élève contrôleur de la circulation aérienne en cours de validité. À cette fin, les agents concernés doivent répondre aux critères professionnels énoncés dans la législation en vigueur dans l'État chargé de la

(*) Voir également la Note de service n° 05/10 du 05.03.10 relatives aux "Dispositions régissant les licences des contrôleurs de la circulation aérienne et des élèves-contrôleurs de la circulation aérienne du Centre de contrôle de Maastricht à compter du 01.03.2010".

délivrance des licences de contrôleur de la circulation aérienne ou des licences d'élève-contrôleur de la circulation aérienne aux agents d'EUROCONTROL.

L'aptitude physique et mentale desdits agents est établie sur la base des normes et procédures énoncées dans un Règlement d'application du Directeur général.

Si l'intéressé conteste les conclusions de l'organisme médical ou du médecin-examineur auquel il est fait référence dans le Règlement d'application précité, il peut demander la révision de la décision prise ou faire appel d'une telle décision conformément à la procédure prévue dans la législation nationale pertinente, telle que visée dans le Règlement d'application mentionné au deuxième alinéa du présent paragraphe.

L'agent qui ne satisfait plus aux critères d'aptitude physique et mentale est soumis aux dispositions de l'article 51. L'agent conserve la rémunération et les indemnités afférentes à son emploi jusqu'à ce qu'une décision de réaffectation ou de cessation des fonctions le concernant soit prise.

3. Les critères d'aptitude physique et mentale requis pour une nomination à certains emplois occupés par des membres du personnel ne relevant pas du paragraphe 2 ci-dessus et la liste des emplois concernés sont définis dans un Règlement d'application du Directeur général. L'aptitude physique et mentale des agents concernés fait l'objet de validations périodiques. L'agent ne répondant plus aux critères est déclaré temporairement ou définitivement inapte à exercer ses fonctions par le Médecin-conseil de l'Agence et est immédiatement démis de ses fonctions. Si l'intéressé conteste les conclusions du Médecin-conseil, il peut faire appel auprès d'une commission médicale, dont la composition et le règlement intérieur sont fixés dans le Règlement d'application susmentionné.

L'agent qui ne satisfait plus aux critères d'aptitude physique et mentale est soumis aux dispositions de l'article 51. L'agent conserve la rémunération et les indemnités afférentes à son emploi jusqu'à ce qu'une décision de réaffectation ou de cessation des fonctions le concernant soit prise.

Article 6 (21)

Un tableau des effectifs annexé au budget de l'Agence fixe, pour chacun des groupes de fonctions, le nombre des emplois.

Un plafond des crédits disponibles pour le financement de ces emplois est fixé dans le cadre du Budget annuel.

Le Budget annuel contient également une disposition concernant la disponibilité des moyens financiers pour les actualisations annuelles des rémunérations et pensions ainsi que la progression des carrières (promotions et échelons).

Article 7 (15) (21)

1. Le Directeur général affecte, par voie de nomination ou de mutation, dans le seul intérêt du service et sans considération de nationalité, chaque agent à un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade et à son emploi type pour les emplois mentionnés à l'Annexe I, Tableaux I, II.a et III, ou à sa fourchette de grades pour les emplois du groupe de fonctions O mentionnés à l'Annexe I, Tableau II.b.

Toutefois, en vue d'assurer la continuité de la navigation aérienne, les agents peuvent être chargés de remplir provisoirement toute fonction pour laquelle ils sont qualifiés.

2. L'agent peut demander à être muté dans un emploi du même groupe de fonctions, emploi type et grade relevant des Conditions générales d'emploi ou du Statut.
3. Les agents peuvent exercer leurs fonctions sous l'autorité des fonctionnaires du groupe de fonctions AD de l'Agence.

Article 8 (15) (21)

L'agent peut être appelé à occuper, par intérim, un autre emploi de son groupe de fonctions correspondant à un grade supérieur au sien. À compter du quatrième mois de son intérim, il reçoit une indemnité différentielle égale à la différence entre la rémunération afférente à son grade et à son échelon et celle correspondant au grade et à l'échelon qu'il obtiendrait s'il était nommé dans l'emploi dont il assure l'intérim.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux agents affectés dans l'emploi type d'agent d'appui tel que défini à l'Annexe I.

Les modalités précisées ci-dessus seront définies dans un Règlement d'application du Directeur général.

L'intérim est limité à un an, sauf s'il a pour objet de pourvoir, directement ou indirectement, au remplacement d'un fonctionnaire détaché dans l'intérêt du service ou appelé sous les drapeaux ou en congé de maladie de longue durée.

Le Directeur général peut décider dans d'autres cas exceptionnels et dûment motivés de prolonger l'intérim. La période totale ne peut excéder deux ans.

Article 9 (21) (29)

1. Il est institué pour les agents relevant des présentes dispositions :

- un Comité du personnel,
- une Commission paritaire,
- un Conseil de discipline,
- un Comité paritaire des rapports,
- une Commission d'invalidité,
- un Comité de la Culture juste,

dont la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement sont déterminées par des Règlements d'application du Directeur général.

2. La liste des membres composant ces organes fait l'objet d'une publication au sein de l'Agence.

Article 10 (21)

1. Le Comité du personnel représente les intérêts du personnel auprès de l'Agence et assure un contact permanent entre celle-ci et le personnel. Il coopère au bon fonctionnement des services en permettant à l'opinion du personnel de se faire jour et de s'exprimer.

Il porte à la connaissance du Directeur général toute difficulté de portée générale relative à l'interprétation et à l'application des présentes Conditions générales d'emploi. Il peut être consulté sur toute difficulté de cette nature.

Le Comité soumet au Directeur général toute suggestion concernant l'organisation et le fonctionnement des services et toute proposition visant à améliorer les conditions de travail du personnel ou ses conditions de vie en général.

Le Comité participe à la gestion et au contrôle des organes de caractère social créés par le Directeur général dans l'intérêt du personnel. Il peut, avec l'accord du Directeur général, créer tout service de cette nature.

2. Indépendamment des fonctions qui lui sont conférées par les présentes Conditions générales d'emploi et par les règlements pris pour son application, la Commission paritaire peut être consultée par le Directeur général ou par le Comité du personnel sur toute question de caractère général, que ceux-ci jugent utile de lui soumettre.
3. Outre son intervention en matière disciplinaire, le Conseil de discipline est appelé à donner son avis dans les cas prévus à l'article 22.
4. La Commission d'invalidité exerce les attributions qui lui sont conférées par les présentes Conditions générales d'emploi et par les règlements pris pour son application.
5. Le Comité paritaire des rapports est appelé à donner son avis :
 - a) sur la suite à donner aux stages en vertu de l'article 36 et 36bis ;
 - b) sur l'analyse de la compétence, du rendement et dans la conduite dans le service pour l'établissement de la liste des agents touchés par les dispositions de l'article 41 ;
 - c) sur la suite à donner aux rapports d'évaluation en vertu de l'article 43 ;
 - d) sur les mesures de licenciement prévues à l'article 52 ;
 - e) sur les mesures de cessation des fonctions prévues à l'Annexe X des présentes Conditions.

Il peut être chargé par le Directeur général de veiller à l'harmonisation de la notation du personnel au sein de l'Agence en vertu de l'article 43.

6. Le Comité de la culture juste est appelé à donner son avis dans les cas prévus à l'article 22quinquies des Conditions générales d'emploi.

Article 10bis (15)

L'Agence fixe les délais dans lesquels le Comité du personnel ou la Commission paritaire doivent émettre les avis qui leur sont demandés, sans que ces délais puissent être inférieurs à 20 jours civils. A défaut d'avis dans les délais fixés, l'Agence arrête sa décision.

TITRE II

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT

Article 11 (21)

L'agent doit s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de l'Agence, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à l'Agence. Il remplit les fonctions qui lui sont confiées de manière objective et impartiale et dans le respect de son devoir de loyauté envers l'Agence.

Dès le moment où il accepte de servir l'Agence, il prend l'engagement inconditionnel de ne jamais porter atteinte par ses actes à la sécurité de la navigation aérienne ; il est tenu d'assurer la continuité du service et ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable.

L'agent ne peut accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à l'Agence, sans autorisation du Directeur général, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de tels services.

Avant de recruter un agent, le Directeur général examine si le candidat a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre conflit d'intérêt. À cette fin, le candidat informe le Directeur général, au moyen d'un formulaire spécifique, de tout conflit d'intérêt réel ou potentiel. En pareil cas, le Directeur général en tient compte dans un avis dûment motivé. Si nécessaire, le Directeur général prend les mesures visées à l'article 11bis, paragraphe 2.

Le présent article s'applique par analogie aux agents de retour d'un congé de convenance personnelle.

Article 11bis (21)

1. Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent ne traite aucune affaire dans laquelle il a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance sous réserve du paragraphe 2.
2. L'agent auquel échoit, dans l'exercice de ses fonctions, le traitement d'une affaire telle que visée au paragraphe 1 en avise immédiatement le Directeur général. Celui-ci prend les mesures qui s'imposent et peut notamment décharger l'agent de ses responsabilités dans cette affaire.
3. L'agent ne peut conserver ni acquérir, directement ou indirectement, dans les entreprises soumises au contrôle de l'Organisation, ou en relation avec celle-ci, des intérêts de nature et d'importance telles qu'ils seraient susceptibles de compromettre son indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

Article 12

L'agent s'abstient de tout acte et de tout comportement qui puissent porter atteinte à la dignité de sa fonction.

Article 12bis (21)

1. Tout agent s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel.
2. L'agent victime de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'Agence. L'agent ayant fourni des preuves de harcèlement moral ou sexuel ne subit aucun préjudice de la part de l'Agence, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.
3. Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et/ou des écrits qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.
4. Par harcèlement sexuel on entend un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe.
5. Le Directeur général fixe par voie d'un Règlement d'application les modalités d'exécution des dispositions ci-dessus.

Article 12ter

1. Sous réserve de l'article 15, l'agent qui se propose d'exercer une activité extérieure, rémunérée ou non, ou de remplir un mandat en dehors de l'Agence en demande préalablement l'autorisation au Directeur général. Cette autorisation ne lui est refusée que si l'activité ou le mandat en question est de nature à entraver l'exercice de ses fonctions ou est incompatible avec les intérêts de l'Agence.
2. L'agent informe le Directeur général de toute modification de l'activité ou du mandat visés ci-dessus intervenant après sa demande d'autorisation du Directeur général en application du paragraphe 1. L'autorisation peut être retirée si l'activité ou le mandat ne remplit plus les conditions visées au paragraphe 1, dernière phrase.

Article 13

Lorsque le conjoint de l'agent exerce, à titre professionnel, une activité lucrative, déclaration doit en être faite par l'agent au Directeur général. Dans le cas où cette activité se révèle incompatible avec celle de l'agent, et si ce dernier n'est pas en mesure de se porter fort qu'il y sera mis fin dans un délai déterminé, le Directeur général, après avis de la Commission paritaire, décide si l'agent doit être maintenu dans ses fonctions ou muté dans un autre emploi.

Article 14

L'article 14 est abrogé.

Article 15

1. L'agent qui se propose d'être candidat à des fonctions publiques en avise le Directeur général. Celui-ci décide si l'intéressé, au regard de l'intérêt du service:
 - a) doit présenter une demande de congé de convenance personnelle,

- b) doit se voir accorder un congé annuel,
 - c) peut être autorisé à exercer son activité à temps partiel ou
 - d) peut continuer d'exercer son activité comme auparavant.
2. En cas d'élection ou de nomination à des fonctions publiques, l'agent en informe immédiatement le Directeur général. Suivant l'intérêt du service, l'importance desdites fonctions, les obligations qu'elles comportent et les émoluments et défraiements auxquels elles donnent droit, le Directeur général prend l'une des décisions visées au paragraphe 1. Si l'agent est placé en congé de convenance personnelle ou s'il est autorisé à exercer son activité à temps partiel, il l'est pour une durée égale à celle de son mandat.

Article 16 (21)

L'agent est tenu, après la cessation de ses fonctions, de respecter les devoirs d'honnêteté et de délicatesse, quant à l'acceptation de certaines fonctions ou de certains avantages.

L'agent qui se propose d'exercer une activité professionnelle, rémunérée ou non, dans les deux années suivant la cessation de ses fonctions est tenu de le déclarer à l'Agence. Si cette activité a un lien avec l'activité exercée par l'intéressé durant les trois dernières années de service et risque d'être incompatible avec les intérêts essentiels de l'Agence, le Directeur général peut, en fonction de l'intérêt du service, soit interdire à l'agent l'exercice de cette activité, soit le subordonner à toute condition qu'il juge appropriée.

Après avoir obtenu, s'il le juge nécessaire, l'avis de la Commission paritaire, le Directeur général notifie sa décision dans un délai de trente jours ouvrables à compter de la déclaration. À l'expiration de ce délai, l'absence de notification de décision dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.

Conformément au Règlement relatif à la protection des données à caractère personnel publié par note de service, l'Agence publie chaque année, une liste des décisions explicites ou implicites concernées.

Dans le cas des anciens membres du groupe de fonctions AD, ainsi que les agents à qui s'appliquent l'article 42quater, le Directeur général leur interdit, en principe, pendant les douze mois suivant la cessation de leurs fonctions, d'entreprendre une activité liée à un comité ou à un quelconque organisme qui est impliqué dans la gouvernance de l'Agence ou une activité de défense d'intérêts vis-à-vis du personnel de l'Agence, que ce soit pour le compte de leur entreprise, de leurs clients ou de leurs employeurs. Les anciens agents peuvent néanmoins être membres du Comité de gestion du Régime d'Assurance maladie tel que prévu à l'article 38 du Règlement d'application n° 10.

Article 17

1. L'agent s'abstient de toute divulgation non autorisée d'informations portées à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions, à moins que ces informations n'aient déjà été rendues publiques ou ne soient accessibles au public.
2. L'agent reste soumis à cette obligation après la cessation de ses fonctions.

Article 17bis

1. L'agent a droit à la liberté d'expression, dans le strict respect des principes de loyauté et d'impartialité.

2. Sans préjudice des articles 12 et 17, l'agent qui a l'intention de publier ou de faire publier, seul ou en collaboration, un texte quelconque dont l'objet se rattache à l'activité de l'Agence en informe au préalable le Directeur général.

Si le Directeur général est en mesure de démontrer que la publication est susceptible de porter gravement atteintes aux intérêts légitimes de l'Agence, il informe l'agent par écrit de sa décision dans un délai de trente jours ouvrables à compter de la réception de l'information. Si aucune décision n'est notifiée dans ce délai, le Directeur général est réputé ne pas soulever d'objection.

Article 18 (21)

Tous les droits afférents à des écrits ou autres travaux effectués par l'agent dans l'exercice de ses fonctions sont dévolus à l'Agence lorsque ces écrits ou travaux se rattachent aux activités de celui-ci.

L'Agence bénéficie de plein droit du reversement des droits d'auteur de ces travaux.

Toute invention conçue par un agent dans l'exercice de ses fonctions ou en relation avec celles-ci appartient de plein droit à l'Agence. Celle-ci peut, à ses frais et en son nom, demander et obtenir le brevet en tout pays.

Toute invention réalisée par un agent au cours de l'année qui suit l'expiration de ses fonctions est réputée, jusqu'à preuve du contraire, avoir été conçue dans l'exercice de ses fonctions ou en relation avec celles-ci, lorsque son objet relève de l'activité de l'Agence.

Lorsque des inventions font l'objet de brevets d'invention, il est fait mention du ou des inventeurs.

Le Directeur général peut accorder éventuellement une prime, dont il fixe le montant, à l'agent auteur d'une invention brevetée.

Article 19

L'agent ne peut faire état en justice, à quelque titre que ce soit, des constatations qu'il a faites en raison de ses fonctions, sans l'autorisation du Directeur général. Cette autorisation ne peut être refusée que si les intérêts de l'Agence l'exigent et si ce refus n'est pas susceptible d'entraîner des conséquences pénales pour l'agent intéressé. L'agent reste soumis à cette obligation après la cessation de ses fonctions.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'agent ou ancien agent témoignant devant le Conseil de discipline de l'Agence ou dans un litige opposant l'Agence à l'une des personnes visées aux présentes Conditions générales d'emploi.

Article 20

L'agent est tenu de résider au lieu de son affectation ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses fonctions. Il informe le Directeur général de son adresse et l'avise immédiatement de tout changement de celle-ci.

Article 21

L'agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'assister et de conseiller ses supérieurs ; il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'agent chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. La responsabilité propre de ses subordonnés ne le dégage d'aucune des responsabilités qui lui incombent.

Article 21bis (21)

1. Lorsqu'un ordre reçu lui paraît entaché d'irrégularité, ou s'il estime que son exécution peut entraîner de graves inconvénients, l'agent en avise son supérieur hiérarchique direct, qui, si l'information est transmise par écrit, répond également par écrit. Sous réserve du paragraphe 2, si ce dernier confirme l'ordre, mais que l'agent juge cette confirmation insuffisante au regard de ses motifs de préoccupation, il en réfère par écrit à l'autorité hiérarchique immédiatement supérieure.

Si celle-ci confirme l'ordre par écrit, l'agent est tenu de l'exécuter, à moins qu'il ne soit manifestement illégal ou contraire aux normes de sécurité applicables.

2. Si son supérieur hiérarchique direct estime que l'ordre ne souffre aucun délai, l'agent est tenu de l'exécuter, à moins qu'il ne soit manifestement illégal ou contraire aux normes de sécurité applicables. Sur la demande de l'agent, le supérieur hiérarchique est tenu de donner tout ordre de ce type par écrit.
3. L'agent qui signale à ses supérieurs des ordres qui lui paraissent entachés d'irrégularité, ou dont il estime que l'exécution peut entraîner de graves inconvénients ne subit aucun préjudice à ce titre.

Article 22 (21)

1. L'Agence supporte les suites dommageables, et répond vis-à-vis des tiers, des fautes commises par l'agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
2. L'agent peut être tenu de réparer, en totalité ou en partie, le préjudice subi par l'Agence en raison de fautes personnelles graves qu'il aurait commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

La décision motivée est prise par le Directeur général après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire.

3. En raison de la responsabilité financière qu'ils assument dans l'exercice de leurs fonctions, les ordonnateurs, comptables et trésoriers, tels que définis aux Règlements financiers de l'Agence, sont soumis à une obligation d'assurance pour couvrir les risques inhérents à cette responsabilité. L'Agence entreprend les démarches nécessaires à la souscription d'une telle assurance, dont le coût est imputé sur le budget de l'Agence.

Article 22bis

1. L'agent qui, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, a connaissance de faits qui peuvent laisser présumer une activité illégale éventuelle, notamment une fraude ou une corruption, préjudiciable aux intérêts de l'Agence, ou une conduite en rapport avec l'exercice de ses

fonctions pouvant constituer un grave manquement aux obligations des agents de l'Agence, en informe immédiatement son supérieur hiérarchique direct ou le Directeur général ou directement l'organe constitué à cet effet.

Toute information mentionnée au premier alinéa est transmise par écrit.

Le présent paragraphe s'applique en cas de manquement grave à une obligation similaire commis par un membre d'un organe de l'Organisation, toute autre personne au service de l'Organisation ou tout prestataire de services travaillant pour le compte de l'Agence.

2. L'agent recevant l'information visée au paragraphe 1 communique immédiatement à l'organe visé au paragraphe 1 ci-dessus tout élément de preuve dont il a connaissance, pouvant laisser présumer l'existence des irrégularités visées au paragraphe 1.
3. L'agent qui a communiqué l'information visée aux paragraphes 1 et 2 ne subit aucun préjudice de la part de l'Agence, pour autant qu'il ait agi de bonne foi.
4. Les paragraphes 1 à 3 sont inapplicables aux documents, pièces, rapports, notes ou informations, quel qu'en soit le support, détenus aux fins, créés ou communiqués à l'agent dans le cadre du traitement d'une affaire juridictionnelle, pendante ou clôturée.

Article 22ter

1. L'agent qui divulgue les informations visées à l'article 22bis au président de la Commission, au président de la Mission d'audit, au président du Conseil provisoire ou à un médiateur, ne subit aucun préjudice de la part de l'Agence, pour autant que les deux conditions énumérées ci-après soient remplies :
 - a) l'agent estime, de bonne foi, que l'information divulguée, et toute allégation qu'elle recèle, sont essentiellement fondées, et
 - b) l'agent a préalablement communiqué cette même information à l'organe visé au paragraphe 1 de l'article 22bis ou au Directeur général et a laissé à cet organe ou au Directeur général un délai raisonnable, compte tenu de la complexité de l'affaire, pour engager l'action qui s'impose. L'agent est dûment informé de ce délai dans les 60 jours.
2. Le délai visé au paragraphe 1 ne s'applique pas lorsque l'agent peut démontrer qu'il n'est pas raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'affaire.
3. Les paragraphes 1 et 2 sont inapplicables aux documents, pièces, rapports, notes ou informations, quel qu'en soit le support, détenus aux fins du traitement d'une affaire juridictionnelle, pendante ou clôturée, créés ou communiqués à l'agent dans le cadre d'un tel traitement.

Article 22quater (21)

Conformément aux articles 24 et 91, l'Agence met en place une procédure pour le traitement des réclamations émanant d'agents concernant la manière dont ils ont été traités après ou du fait de s'être acquittés de leurs obligations au titre de l'article 22bis ou 22ter. L'Agence veille à ce que de telles réclamations soient traitées de manière confidentielle et, lorsque les circonstances le justifient, avant l'expiration des délais fixés à l'article 91.

Le Directeur général établit des règles internes concernant, entre autres :

- les informations fournies aux agents visés à l'article 22bis, paragraphe 1, ou à l'article 22ter, sur le traitement des faits rapportés par eux ;
- la protection des intérêts légitimes de ces agents et de leur vie privée ; et
- la procédure de traitement des réclamations visées au premier alinéa du présent article.

Article 22quinquies (21)

1. L'Agence applique les principes de la culture juste.
2. Une culture juste est une culture au sein de laquelle les acteurs de première ligne et autres intervenants ne sont sanctionnés pour des actions, omissions ou décisions qui sont proportionnées à leur expérience et à leur formation que dans la mesure où elles résultent de négligences graves, de violations délibérées ou d'actes destructeurs.
3. Le champ d'application d'une culture juste englobe tous les membres du personnel (aussi bien opérationnel que non opérationnel) prenant part à des activités essentielles pour la sécurité de la navigation aérienne. D'autres membres du personnel peuvent également y être inclus, le cas échéant. Le Directeur général fixe par voie d'un Règlement d'application du Directeur général les modalités d'exécution des dispositions ci-dessus et établit toute instance éventuellement nécessaire pour traiter de cette question.

Article 23

Les dispositions de l'article 22 de la Convention EUROCONTROL dont bénéficient les agents, sont prises exclusivement dans l'intérêt de l'Agence. Sous réserve de ces dispositions, les intéressés ne sont pas dispensés de s'acquitter de leurs obligations privées, ni d'observer les lois et les règlements de police en vigueur.

Chaque fois que des difficultés surgissent à propos de l'application de l'article 22 de la Convention EUROCONTROL, l'agent intéressé doit immédiatement en rendre compte au Directeur général.

Article 24

L'Agence assiste l'agent, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations, ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions.

Elle répare les dommages subis de ce fait par l'agent dans la mesure où celui-ci ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages et n'a pu obtenir réparation de leur auteur.

L'Agence facilite le perfectionnement professionnel du personnel, dans la mesure où celui-ci est compatible avec les exigences du bon fonctionnement des services et conforme à l'intérêt de ceux-ci.

Il est tenu compte également de ce perfectionnement pour le déroulement de la carrière.

Article 24bis

Les agents jouissent du droit d'association ; ils peuvent notamment être membres d'organisations syndicales ou professionnelles de fonctionnaires européens.

Article 25

L'agent peut saisir le Directeur général d'une demande portant sur des questions relevant des présentes Conditions générales d'emploi.

Toute décision individuelle prise en application des présentes Conditions générales d'emploi doit être communiquée par écrit, sans délai, à l'agent intéressé. Toute décision faisant grief doit être motivée.

Les décisions individuelles relatives à la nomination, à la titularisation, à la promotion, à la mutation, à la fixation de la position administrative et à la cessation des fonctions d'un agent font l'objet d'une publication au sein de l'Agence. La publication est accessible à tout le personnel pendant une période appropriée.

Article 26

Le dossier individuel de l'agent doit contenir :

- a) toutes pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement ;
- b) les observations formulées par l'agent à l'égard desdites pièces.

Toute pièce doit être enregistrée, numérotée et classée sans discontinuité ; l'Agence ne peut opposer à un agent ni alléguer contre lui des pièces visées à l'alinéa a) ci-dessus, si elles ne lui ont pas été communiquées avant classement.

La communication de toute pièce est certifiée par la signature de l'agent ou, à défaut, faite par lettre recommandée à la dernière adresse indiquée par l'agent.

Aucune mention faisant état des activités et des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, d'un agent, de son origine raciale ou ethnique ou de son orientation sexuelle, ne peut figurer à ce dossier.

Toutefois, l'alinéa précédent n'interdit pas le versement au dossier d'actes administratifs ou de documents connus de l'agent qui sont nécessaires à l'application des Conditions générales d'emploi.

Il ne peut être ouvert qu'un dossier pour chaque agent.

Tout agent a le droit, même après cessation de ses fonctions, de prendre connaissance de l'ensemble des pièces figurant à son dossier et d'en prendre copie.

Le dossier individuel a un caractère confidentiel et ne peut être consulté que dans les bureaux de l'Agence ou sur un support informatique sécurisé. Il peut toutefois être transmis à la juridiction appelée à statuer sur un litige opposant l'agent à l'Agence.

Article 26bis

Tout agent a le droit de prendre connaissance de son dossier médical selon les modalités arrêtées par le Directeur général.

TITRE III

DE LA CARRIÈRE DE L'AGENT

CHAPITRE PREMIER

RECRUTEMENT

Article 27 (21)

Le recrutement doit viser à assurer à l'Agence le concours d'agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États parties à la Convention d'EUROCONTROL.

Aucun emploi ne doit être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé.

Pour faciliter le recrutement sur la base géographique la plus large possible, l'Agence s'efforce de promouvoir un enseignement multilingue et multiculturel pour les enfants de son personnel qui bénéficie de l'allocation de dépaysement.

Article 28

Nul ne peut être nommé agent :

- a) s'il n'est ressortissant des États parties à la Convention EUROCONTROL, sauf dérogation accordée par le Directeur général, et s'il ne jouit de ses droits civiques ;
- b) s'il ne se trouve en position régulière au regard des lois de recrutement qui lui sont applicables en matière militaire ;
- c) s'il n'offre les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions ;
- d) s'il n'a satisfait, sous réserve des dispositions de l'article 32 à un concours dans les conditions déterminées par un Règlement d'application du Directeur général ;
- e) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de ses fonctions ;
- f) si le gouvernement dont il est ressortissant ne peut fournir, lorsque cette pièce est exigée, un certificat de sécurité établi au nom de l'intéressé ;
- g) s'il ne souscrit une lettre d'engagement à l'Agence ;
- h) s'il ne justifie posséder une connaissance approfondie d'une des langues de travail de l'Agence et une connaissance satisfaisante de l'autre langue dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'il est appelé à exercer.

Article 29

La lettre d'engagement spécifie que la nomination est faite en application des dispositions des présentes Conditions générales d'emploi et des Règlements d'application qui les complètent, y compris les

amendements qui pourraient y être apportés. Elle est rédigée suivant un type uniforme et précise notamment :

- a) le groupe de fonctions, le cadre et l'emploi type dans lequel est recruté le candidat, le grade dans lequel il est nommé, l'échelon de traitement et le montant mensuel de celui-ci ;
- b) si la titularisation est subordonnée à un stage probatoire, la durée du stage ainsi que le montant de l'indemnité prévue en cas de non titularisation ;
- c) les conditions particulières de sécurité requises par la nature du service public assuré par l'Agence et que tout agent d'EUROCONTROL est tenu de respecter.

Article 30 (21)

1. En vue de pourvoir aux vacances d'emploi au sein de l'Agence, le Directeur général examine les possibilités de nommer un candidat par l'une des voies suivantes :
 - i) mutation ;
 - ii) (abrogé) ;
 - iii) promotion ;
 - iv) ouverture d'un concours interne à l'Agence ;
 - v) ouverture simultanée d'un concours interne et d'un concours externe.

À qualification ou mérite égal, la préférence est accordée au candidat interne.

2. La procédure d'examen des candidatures à la nomination à un emploi dans les conditions visées au paragraphe 1 est définie dans un Règlement d'application du Directeur général. Ce Règlement d'application fixe également les règles de nomination ainsi que les modalités de constitution d'une réserve de recrutement.
3. Pour chaque concours, un jury est nommé par le Directeur général. Le jury établit la liste d'aptitude des candidats.

Le Directeur général choisit sur cette liste le ou les candidats qu'il nomme aux emplois vacants.

Ces candidats ont accès aux informations adéquates quant aux vacances appropriées publiées par l'Agence.

Article 31

L'article 31 est abrogé.

Article 32 (11) (15)

1. Les conditions de recrutement, de formation ou de perfectionnement des personnes, y compris les élèves, qui doivent accomplir un stage spécial en vue d'être nommées dans un emploi au sein du cadre d'exploitation de la navigation aérienne ou titularisées dans le grade correspondant, font l'objet de l'Annexe V des présentes dispositions.

La même annexe fixe aussi les modalités de rémunération et les avantages sociaux des élèves.

2. Une procédure de recrutement autre que celle du concours peut être adoptée par le Directeur général, dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales.

Article 33

L'accomplissement d'un stage de formation ou de perfectionnement, peut être subordonné à la signature d'un engagement de servir l'Agence pendant une période déterminée en fonction du coût du stage et de la durée des services.

Un agent qui rompt ledit engagement par son fait, peut être tenu de verser à l'Agence, à titre d'indemnité, tout ou partie des frais qu'elle a supportés pendant la durée du stage.

Un Règlement d'application du Directeur général fixe les modalités d'application du présent article.

Article 34 (21) (29)

1. Les candidats retenus suite à une procédure de concours prévue à l'article 30 des présentes Conditions générales d'emploi sont nommés au grade indiqué dans l'avis de vacance ou en principe, si un groupe de grades est publié, au grade de base.
2. Sans préjudice de l'article 32, les agents sont recrutés uniquement aux grades AST/SC1 à AST/SC2 pour l'emploi type d'agent d'appui, aux grades AST1 à AST5 pour l'emploi type d'assistant, aux grades AD5 à AD8 pour l'emploi type d'administrateur et aux grades de base des autres emplois types. Le ou les grade(s) de l'avis de vacance sont déterminés par le Directeur général conformément aux critères suivants :
 - a) l'objectif de recruter les agents possédant les plus hautes qualités visées à l'article 27 ;
 - b) le niveau des fonctions et des attributions et la qualité de l'expérience professionnelle requise.

Afin de répondre aux besoins spécifiques de l'Agence, les conditions du marché du travail peuvent également être prises en considération lors du recrutement des agents.

3. Le Directeur général pourrait envisager de recruter un candidat à un grade supérieur au grade de base publié, mais toujours dans le groupe de grades publié, sous réserve d'une décision motivée au regard des besoins du marché, des exigences de l'emploi ou des qualifications du candidat. Le Directeur général informe le Comité du personnel de sa décision dûment justifiée.
4. Par dérogation au paragraphe 2, le Directeur général peut, le cas échéant, autoriser l'organisation de concours aux grades AD9, AD10, AD11 ou, exceptionnellement, AD12 pour les emplois types d'Administrateur et de Chef d'unité ou équivalent.
5. Les dispositions spécifiques applicables aux agents du groupe de fonctions O figurent à l'Annexe XV.

Article 35 (21)

1. L'agent nommé par voie de concours est classé au premier échelon de son grade.

2. Toutefois, le Directeur général peut, pour tenir compte de l'expérience professionnelle de l'intéressé, lui accorder une bonification d'ancienneté de 24 mois au maximum. La décision de nomination est motivée en conséquence.
3. Les dispositions spécifiques applicables aux agents du groupe de fonctions O figurent à l'Annexe XV.

Article 35bis

Avant qu'il ne soit procédé à sa nomination, le candidat retenu est soumis à l'examen médical d'un médecin-conseil de l'Agence, afin de permettre à celle-ci de s'assurer qu'il remplit les conditions exigées à l'article 28, point e).

Lorsque l'examen médical prévu au premier alinéa a donné lieu à un avis médical négatif, le candidat peut demander, dans les vingt jours de la notification qui lui en est faite par l'Agence, que son cas soit soumis à l'avis d'une Commission médicale composée de trois médecins choisis par l'Agence.

Le médecin-conseil qui a émis le premier avis négatif est entendu par la Commission médicale. Le candidat peut saisir la Commission médicale de l'avis d'un médecin de son choix. Lorsque l'avis de la Commission médicale confirme les conclusions de l'examen médical prévu au premier alinéa, les honoraires et frais accessoires sont supportés pour moitié par le candidat.

Les dispositions des paragraphes ci-dessus s'appliquent sans préjudice de celles de l'article 5 des présentes Conditions générales d'emploi.

Article 36 (15) (21)

1. Tout agent est tenu d'effectuer un stage d'une durée de 9 mois avant de pouvoir être titularisé. La décision de titulariser un agent est prise sur la base du rapport visé au paragraphe 3 ainsi que sur la base des éléments à la disposition du Directeur général concernant la conduite de l'agent stagiaire au regard du Titre II.

Lorsque, au cours de son stage, l'agent est empêché d'exercer ses fonctions, par suite de maladie, de congé de maternité visé à l'article 58 ou d'accident, pendant une durée continue d'au moins un mois, le Directeur général peut prolonger le stage pour une durée correspondante.

2. En cas d'inaptitude manifeste du stagiaire, un rapport peut être établi à tout moment du stage.

Ce rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler, par écrit, dans un délai de huit jours ouvrables, ses observations. Le rapport et les observations sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique du stagiaire au Directeur général, lequel recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du Comité paritaire des rapports, sur la suite à donner au stage. Le Directeur général peut décider de licencier l'agent stagiaire, avant l'expiration de la période de stage, moyennant un préavis d'un mois, sans que la durée du service puisse dépasser la durée normale du stage.

Toutefois, le Directeur général peut, à titre exceptionnel, autoriser la continuation du stage avec affectation du fonctionnaire à un autre service. Dans ce cas, la nouvelle affectation doit comporter une durée minimale de six mois, dans les limites prévues au paragraphe 4.

3. Un mois au plus tard avant l'expiration de la période de stage, l'agent stagiaire fait l'objet d'un rapport sur ses aptitudes à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Le rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit, dans un délai de huit jours ouvrables, ses observations.

S'il conclut au licenciement ou, à titre exceptionnel, à la prolongation du stage, le rapport et les observations sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique du stagiaire au Directeur général, qui recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du Comité paritaire des rapports, composé d'une façon paritaire, sur la suite à donner au stage.

L'agent stagiaire qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes ou d'une conduite appropriée pour être titularisé est licencié. Toutefois, le Directeur général peut, à titre exceptionnel, prolonger le stage pour une durée maximale de six mois, éventuellement avec affectation de l'agent à un autre service.

4. La durée totale du stage ne peut en aucun cas dépasser quinze mois. Pour ce qui est des contrôleurs en reconversion, la durée du stage est précisée à l'Annexe V des présentes Conditions générales d'emploi.
5. Sauf s'il a la possibilité de reprendre, sans délai, une activité professionnelle, l'agent stagiaire licencié bénéficie d'une indemnité correspondant à trois mois de son traitement de base s'il a accompli plus d'un an de service, à deux mois de son traitement de base s'il a accompli au moins six mois de service et à un mois de son traitement de base s'il a accompli moins de six mois de service.
6. Les paragraphes 2, 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas à l'agent qui démissionne avant l'expiration de son stage.

Article 36bis (15) (21)

1. Les agents titularisés affectés, par voie de concours conformément à l'article 30, paragraphe 1, à un nouvel emploi comportant des fonctions de gestion sont nommés à cet emploi sous réserve de la confirmation de leur aptitude à exercer leurs fonctions à l'issue d'une période maximale de neuf mois. Cette période peut être réduite si l'agent ainsi affecté a auparavant été affecté de manière temporaire à l'emploi pour lequel il est retenu. Dans ce cas, ladite période est de six mois minimum. La durée de cette période doit être communiquée à l'agent avant l'affectation de celui-ci.
2. Les emplois qui impliquent des activités de gestion et sont régis par les présentes dispositions sont les emplois types suivants, définis à l'Annexe I, Tableaux I, II.a et III : Conseiller, Chef d'unité et Administrateur, dans le groupe de fonctions AD, et Assistant confirmé, dans le groupe de fonctions AST. Les fonctions de gestion et la liste des emplois de grade O régis par les présentes dispositions sont définies par un Règlement d'application établi par le Directeur général.

En outre, l'avis de vacance d'emploi publié conformément à l'article 30 doit prévoir des responsabilités en matière de gestion pour que les présentes dispositions soient applicables.

3. Les agents sont nommés au grade et à l'échelon correspondant à leur nouvel emploi conformément aux dispositions du Règlement d'application visé à l'article 30.
4. Tous les trois mois, un rapport est établi sur l'aptitude de l'agent à s'acquitter des tâches liées à son nouvel emploi ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. En cas d'inaptitude

manifeste de l'agent, ce rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler ses observations par écrit, dans un délai de huit jours ouvrables. Le rapport ainsi que les observations de l'agent sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique de l'agent au Directeur général, qui recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du Comité paritaire des rapports sur la suite à donner à la nomination.

Le Directeur général peut décider, avant l'expiration de la période de neuf mois visée au paragraphe 1, de réaffecter l'agent à un autre emploi dans le même groupe de fonctions, grade et échelon qu'il détenait avant la nomination visée au paragraphe 1.

5. Un mois au plus tard avant l'expiration de la période de neuf mois visée au paragraphe 1, l'agent fait l'objet d'un rapport sur ses aptitudes à s'acquitter des attributions liées à son nouvel emploi ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Le rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler ses observations par écrit, dans un délai de huit jours ouvrables.
 - a) Lorsque le rapport confirme l'aptitude de l'agent, sa nomination est confirmée à la date de la nomination initiale visée au paragraphe 1.
 - b) Lorsque le rapport conclut à l'inaptitude manifeste de l'agent, ledit rapport ainsi que les observations de l'intéressé sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique de l'agent au Directeur général, qui recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du Comité paritaire des rapports sur la suite à donner à la nomination. Le Directeur général peut décider, à la fin de la période de neuf mois visée au paragraphe 1, de réaffecter le fonctionnaire dans un autre emploi dans le même groupe de fonctions, grade et échelon qu'il détenait avant la nomination visée au paragraphe 1.
6. Lorsque, sur la base du paragraphe 4 ou du paragraphe 5, alinéa (b), l'agent est réaffecté à un nouvel emploi parce que sa nomination n'a pas été confirmée, la période accomplie dans l'emploi pour laquelle cette nomination n'a pas été confirmée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans l'échelon auquel il est réaffecté.

Les contributions au régime de pensions versées pendant la période susvisée, calculées sur la base d'un grade et d'un échelon plus élevés, sont remboursées en ce qui concerne la partie excédant les contributions au régime de pensions calculées sur la base des grades et échelons de l'emploi auquel l'agent est réaffecté.

CHAPITRE 2

POSITIONS

Article 37 (21)

Tout agent est placé dans une des positions suivantes :

- a) l'activité ;
- b) le détachement ;
- c) le congé de convenance personnelle ;
- d) la disponibilité ;

- e) le congé pour services militaires ;
- f) le congé parental ou familial.
- g) le congé dans l'intérêt du service.

Première section

L'ACTIVITÉ

Article 38

L'activité est la position de l'agent qui exerce dans les conditions prévues au Titre IV les fonctions correspondant à l'emploi auquel il a été affecté ou dont il assure l'intérim.

Section 2

LE DÉTACHEMENT

Article 39 (15)

1. Le détachement est la position de l'agent titulaire qui, par décision du Directeur général :
 - a) dans l'intérêt du service, est désigné pour occuper temporairement un emploi en dehors de l'Agence ;
 - b) sur sa demande est mis à la disposition d'une autre organisation internationale ou d'un organisme de droit public ou privé.

Dans cette position, l'agent continue à bénéficier dans les conditions prévues aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous, de tous ses droits et reste soumis aux obligations qui lui incombent en raison de sa qualité d'agent de l'Agence.

Tout agent en activité ou en congé de convenance personnelle peut introduire une demande de détachement ou se voir proposer un détachement dans l'intérêt du service. Lorsque l'agent est détaché, il est mis fin à son congé de convenance personnelle.

2. Le détachement dans l'intérêt du service obéit aux règles suivantes :
 - a) il est décidé par le Directeur général, l'intéressé ayant été entendu ;
 - b) sa durée est fixée par le Directeur général ;
 - c) à l'expiration de chaque période de six mois, l'intéressé peut demander qu'il soit mis fin à son détachement ; cette période peut être prolongée avec le consentement de l'agent ;
 - d) l'agent détaché en vertu des dispositions prévues au paragraphe 1, point a), a droit à un traitement différentiel lorsque l'emploi de détachement comporte une rémunération globale inférieure à celle afférente à son grade et à son échelon, dans l'Agence y compris les indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application ; il a droit

également au remboursement de la totalité des charges supplémentaires qu'entraîne pour lui son détachement ;

- e) l'agent détaché en vertu des dispositions prévues au paragraphe 1, point a), continue à supporter les contributions au régime de pensions sur la base du traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon à l'Agence, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application ;
- f) l'agent détaché conserve son emploi, ses droits à l'avancement et sa vocation à la promotion ;
- g) à l'expiration du détachement, l'agent réintègre immédiatement l'emploi qu'il occupait antérieurement.

3. Le détachement sur demande de l'agent obéit aux règles suivantes :

- a) il est décidé par le Directeur général qui en fixe la durée ;
- b) dans un délai de six mois à partir de la prise de fonctions, l'agent peut demander qu'il soit mis fin à ce détachement ; dans ce cas il réintègre immédiatement l'emploi qu'il occupait antérieurement ;
- c) à l'expiration de ce délai, il peut être remplacé dans son emploi ;
- d) pendant la durée de ce détachement, les contributions au régime de pension, ainsi que les éventuels droits à la pension, sont calculés sur la base du traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon à l'Agence. Toutefois, l'agent détaché en vertu du paragraphe 1 sous b), qui peut acquérir des droits à pension dans l'organisme auprès duquel il est détaché, cesse, pendant la durée de son détachement, de participer au régime de pensions à l'Agence.

L'agent mis en invalidité pendant la durée du détachement prévu au paragraphe 1 sous b), ainsi que les ayants droit d'un agent décédé pendant la même période bénéficient des dispositions des présentes Conditions générales d'emploi en matière d'allocation d'invalidité ou de pension de survie, déduction faite des montants qui leur seraient versés, au même titre et pour la même période, par l'organisme auprès duquel l'agent était détaché.

Cette disposition ne peut avoir pour effet de faire bénéficier le fonctionnaire ou ses ayants droit d'une pension totale supérieure au montant maximal de la pension qui lui aurait été versée sur la base des dispositions des présentes Conditions générales d'emploi ;

- e) pendant sa période de détachement, l'agent conserve ses droits à l'avancement d'échelon ;
- f) à l'expiration du détachement, l'agent est obligatoirement réintégré, à la première vacance, dans un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade, à la condition qu'il possède les aptitudes requises pour cet emploi. S'il refuse l'emploi qui lui est offert, il conserve ses droits à réintégration, à la même condition, lors de la deuxième vacance, dans un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade ; en cas de second refus, il peut être démis d'office après consultation de la Commission paritaire. Jusqu'à la date de sa réintégration effective, il demeure en position de détachement sans rémunération.

Section 3

LE CONGÉ DE CONVENANCE PERSONNELLE

Article 40 (15) (21)

1. L'agent titulaire peut, à titre exceptionnel et sur sa demande, être mis en congé, sans rémunération, pour des motifs de convenance personnelle.

1bis L'article 12ter reste d'application pendant la durée du congé de convenance personnelle. L'autorisation visée à l'article 12ter n'est pas accordée aux agents qui se proposent d'exercer une activité professionnelle, rémunérée ou non, comportant des activités susceptibles de donner lieu à un conflit réel ou potentiel avec les intérêts légitimes de l'Agence.

2. Sans préjudice des dispositions de l'article 15, la durée du congé est limitée à un an.

Le congé peut être renouvelé à plusieurs reprises. Chaque période de renouvellement ne peut excéder une année.

Toutefois, dans des cas dûment motivés, le Directeur général peut accepter des demandes de congé de convenance personnelle d'une durée supérieure à un an.

La durée totale du congé de convenance personnelle ne peut excéder douze ans sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

Toutefois, lorsque le congé est sollicité pour permettre à l'agent :

- soit d'élever un enfant considéré comme à sa charge au sens de l'article 2, paragraphe 2, du Règlement d'application n° 7 et atteint d'un handicap mental ou physique grave, reconnu par le médecin-conseil de l'Agence et exigeant une surveillance ou des soins permanents,
- soit de suivre son conjoint, également agent ou fonctionnaire de l'Agence, tenu, en raison de ses fonctions, d'établir sa résidence habituelle à une distance du lieu d'affectation de l'intéressé, telle que l'établissement de la résidence conjugale commune en ce lieu serait, pour l'intéressé, source de gêne dans l'exercice de ses fonctions,
- d'aider son conjoint, un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur atteint d'une maladie grave ou d'un lourd handicap médicalement attestés,

le congé peut être renouvelé sans limite, pour autant que, à chaque renouvellement, subsiste la condition ayant justifié l'octroi du congé.

3. Pendant la durée de son congé, l'agent cesse de participer à l'avancement d'échelon et à la promotion de grade ; son affiliation au régime de la sécurité sociale prévu aux articles 72 et 73 ainsi que la couverture des risques correspondants sont suspendues.

Toutefois, l'agent qui n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative peut, à sa demande formulée au plus tard dans le mois qui suit le début du congé de convenance personnelle, continuer à bénéficier de la couverture prévue à ces articles, sous réserve de supporter les contributions nécessaires à la couverture des risques visés à l'article 72, paragraphe 1 et à l'article 73, paragraphe 1 à raison de la moitié pendant la première année du congé de convenance

personnelle et de la totalité pendant la durée restante de ce congé. Il ne peut toutefois être couvert contre les risques visés à l'article 73 s'il n'est pas également couvert contre les risques visés à l'article 72. Les contributions sont calculées sur le dernier traitement de base de l'agent, majorées des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application.

En outre, l'agent qui justifie ne pas pouvoir acquérir des droits à pension auprès d'un autre régime de pension peut, à sa demande, continuer à acquérir de nouveaux droits à pension pour une durée maximale d'un an, sous réserve de supporter une contribution égale au triple du taux prévu à l'article 83 paragraphe 2 ; les contributions sont calculées sur le traitement de base de l'agent afférent à son grade et à son échelon, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application.

4. Le congé de convenance personnelle obéit aux règles suivantes :
- a) il est accordé sur demande de l'intéressé par le Directeur général ;
 - b) son renouvellement doit être sollicité deux mois avant l'expiration de la période en cours ;
 - c) l'agent peut être remplacé dans son emploi ;
 - d) à l'expiration du congé de convenance personnelle de moins de 12 années consécutives, l'agent est obligatoirement réintégré, à la première vacance, dans un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade, à condition qu'il possède les aptitudes requises pour cet emploi. S'il refuse l'emploi qui lui est offert, il conserve ses droits à réintégration, à la même condition, lors de la deuxième vacance, dans un emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade ; en cas de second refus, il peut être démis d'office après consultation de la Commission paritaire. Jusqu'à la date de sa réintégration effective ou de son détachement, l'agent demeure en congé de convenance personnelle sans rémunération.
 - e) à l'expiration d'un congé de convenance personnelle de 12 années consécutives, et sans nouvelle de l'agent concerné au plus tard dans le mois qui précède la fin du congé, celui-ci est démis d'office.

Section 4

LA DISPONIBILITÉ

Article 41 (21)

1. La disponibilité est la position de l'agent touché par une mesure de réduction du nombre des emplois dans l'Agence.
2. La réduction du nombre des emplois dans un emploi type tel qu'indiqué à l'Annexe I est décidée par l'autorité budgétaire compétente, dans le cadre de la procédure budgétaire.

Le Directeur général, après avis de la Commission paritaire, détermine la nature des emplois qui seront affectés par cette mesure.

Le Directeur général, après avis de la Commission paritaire, fixe la liste des agents touchés par cette mesure en prenant en considération la compétence, le rendement, la conduite dans le service, la situation de famille et l'ancienneté des agents. Tout agent occupant un des emplois visés

à l'alinéa ci-dessus et qui exprimerait le désir d'être mis en disponibilité est inscrit d'office sur cette liste.

Si le Directeur général ou la Commission paritaire l'estime nécessaire, il ou elle peut demander l'avis du Comité paritaire des rapports avant que la Commission paritaire ne rende son avis au Directeur général.

Les agents figurant sur cette liste sont mis en disponibilité par décision du Directeur général.

3. Dans cette position, l'agent cesse d'exercer ses fonctions et de bénéficier de ses droits à la rémunération et à l'avancement d'échelon, mais continue, pendant une période ne pouvant excéder cinq années, à acquérir de nouveaux droits à pension d'ancienneté sur la base du traitement afférent à son grade et à son échelon, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application.

Pendant une durée de deux ans, à compter de sa mise en disponibilité, cet agent a un droit de priorité pour être réintégré dans tout emploi de son groupe de fonctions correspondant à son grade, qui deviendrait vacant ou viendrait à être créé, sous réserve qu'il possède les aptitudes requises.

L'agent mis en disponibilité bénéficie d'une indemnité calculée dans les conditions de l'Annexe II.

Le montant des revenus perçus par l'intéressé dans ses nouvelles fonctions durant cette période vient en déduction de l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, dans la mesure où ces revenus cumulés avec cette indemnité dépassent la dernière rémunération globale de l'agent établie sur la base du tableau des traitements en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider.

L'intéressé est tenu de fournir les preuves écrites qui peuvent être exigées et de notifier à l'Agence tout élément susceptible de modifier ses droits à la prestation.

Aucun coefficient correcteur ne s'applique à l'indemnité.

Toutefois, l'indemnité ainsi que la dernière rémunération globale visées au quatrième alinéa du présent article sont affectées du coefficient correcteur visé à l'article 3, paragraphe 5, premier alinéa, de l'Annexe XI du Statut du personnel de l'Union européenne, au taux fixé pour le pays situé à l'intérieur des États membres de l'Organisation où le bénéficiaire de l'indemnité justifie avoir sa résidence, si ce pays est celui de son dernier lieu d'affectation. Dans ce cas, si la monnaie du pays n'est pas l'euro, le montant de l'indemnité est calculé sur la base des taux de change prévus à l'article 63 des présentes Conditions générales d'emploi.

4. À l'issue de la période pendant laquelle le droit à l'indemnité a été ouvert, l'agent est démis d'office. Il bénéficie éventuellement d'une pension d'ancienneté dans les conditions prévues au régime des pensions.
5. L'agent auquel a été offert, avant l'expiration de la période de deux ans prévue au paragraphe 3 ci-dessus, un emploi correspondant à son grade et qui l'a refusé sans motif valable peut, après avis du Comité paritaire des rapports se voir supprimer le bénéfice des dispositions ci-dessus et être démis d'office.

Section 5

LE CONGÉ POUR SERVICES MILITAIRES

Article 42

L'agent incorporé dans une formation militaire pour effectuer son service légal, astreint à accomplir une période d'instruction militaire ou rappelé sous les drapeaux, est placé dans la position spéciale "congé pour services militaires".

L'agent incorporé dans une formation militaire pour effectuer son service légal cesse de percevoir sa rémunération, mais continue de bénéficier des dispositions des présentes Conditions générales d'emploi concernant l'avancement d'échelon et la promotion. Il continue de même à bénéficier de celles concernant la retraite s'il effectue, après libération de ses obligations militaires, le versement à titre rétroactif de sa contribution au régime de pensions.

L'agent astreint à accomplir une période d'instruction militaire ou rappelé sous les drapeaux bénéficie, pour la durée de la période d'instruction militaire ou du rappel, de sa rémunération, cette dernière étant toutefois réduite du montant des émoluments perçus par l'intéressé au titre de ses prestations militaires.

Section 6

CONGÉ PARENTAL OU FAMILIAL

Article 42bis (1) (3) (4) (6) (8) (12) (16) (18) (19) (20) (21) (22) (26) (28) (31)

Tout agent a droit, pour chaque enfant, à être placé en position de congé parental d'une durée maximale de six mois, sans versement de la rémunération de base, à prendre dans les douze ans suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. La durée de ce congé peut être doublée pour les parents isolés reconnus comme tels en vertu des dispositions générales d'exécution prises par le Directeur général et pour les parents ayant la charge d'un enfant atteint d'un handicap ou d'une maladie grave reconnus par le médecin-conseil de l'Agence. Toute période de congé est d'une durée minimale d'un mois.

Pendant son congé parental, l'agent conserve son affiliation au régime de sécurité sociale. Il continue à acquérir des droits à pension et conserve le bénéfice de l'allocation pour enfant à charge ainsi que de l'allocation scolaire. Il conserve également son emploi, ses droits à l'avancement d'échelon et sa vocation à la promotion de grade. Le congé peut être pris sous la forme d'une cessation totale d'activité ou d'une activité à mi-temps. Dans le cas d'un congé parental pris sous forme d'une activité à mi-temps, la durée maximale visée à l'alinéa premier est doublée. Pendant son congé parental, l'agent a droit à une allocation de 1074,44 EUR par mois, ou 50 % de ce montant dans le cas d'une activité à mi-temps, mais ne peut exercer aucune autre activité rémunérée. La totalité de la contribution au régime de sécurité sociale prévu aux articles 72 et 73 est supportée par l'Agence et calculée sur le traitement de base de l'agent. Toutefois, dans le cas d'un congé pris sous la forme d'une activité à mi-temps, la présente disposition ne s'applique qu'à la différence entre le salaire de base intégral et le salaire de base réduit en proportion. Pour la part du salaire de base effectivement versée, la contribution de l'agent est calculée en appliquant les mêmes pourcentages que s'il exerçait son activité à plein temps. Les cotisations et l'acquisition des droits à pension des agents recrutés ou nommés sur les emplois régis par l'article 56bis, paragraphe 5, des Conditions générales d'emploi, sont déterminées en proportion du taux d'activité spécifique afférent à ces emplois.

L'allocation est portée à 1432,59 EUR par mois, ou 50 % de ce montant dans le cas d'une activité à mi-temps, pour les parents isolés et les parents ayant la charge d'un enfant atteint d'un handicap ou d'une

maladie grave reconnus par le médecin-conseil visés au premier alinéa et pendant les trois premiers mois du congé parental, lorsque celui-ci est pris par le père au cours du congé de maternité ou par l'un des deux parents immédiatement après le congé de maternité, pendant le congé d'adoption ou immédiatement après le congé d'adoption.

Le congé parental peut, sur la base d'une décision du Directeur général, être prolongé de six mois avec une allocation limitée à 50 % du montant visé au deuxième alinéa. Pour les parents isolés visés au premier alinéa, le congé parental peut, sur la base d'une décision du Directeur général, être prolongé de douze mois avec une allocation limitée à 50 % du montant visé au troisième alinéa.

Les montants indiqués dans le présent article sont actualisés dans les mêmes conditions que la rémunération.

Article 42ter

Lorsque le conjoint, un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur d'un agent est atteint d'une maladie grave ou d'un lourd handicap médicalement attestés, cet agent a droit à être placé en position de congé familial sans versement de la rémunération de base. La durée totale de ce congé sur toute la carrière de l'agent est limitée à neuf mois.

L'article 42bis, deuxième alinéa, est applicable.

Section 7

CONGÉ DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

Article 42quater

L'agent qui compte au moins vingt ans d'ancienneté peut, avec son accord, être mis en congé dans l'intérêt du service par décision du Directeur général, pour répondre à des besoins organisationnels liés à l'acquisition de nouvelles compétences au sein de l'Agence.

Ce congé n'a pas le caractère d'une mesure disciplinaire.

L'agent mis en congé dans l'intérêt du service est mis à la retraite d'office lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans pour les agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2016 et de 66 ans pour ceux entrés en service à compter de cette date s'il est soumis aux dispositions de l'article 53 paragraphe 1 ou 53 paragraphe 3, et lorsqu'il atteint l'âge de 57 ans s'il est soumis aux dispositions de l'article 53 paragraphe 2 ou 53 paragraphe 4. Cependant, le congé cesse lorsque l'agent atteint, avant ces âges, le taux maximum de droit à pension d'ancienneté (70%).

Néanmoins, l'agent mis en congé dans l'intérêt du service peut, à tout moment, demander à être mis à la retraite. Sa pension d'ancienneté est alors calculée sur la base des droits acquis dans le cadre du régime de pensions d'EUROCONTROL à la date de prise d'effet de sa demande.

Le congé dans l'intérêt du service obéit aux règles suivantes :

- a) l'agent peut être remplacé dans son emploi par un autre agent ;
- b) l'agent mis en congé dans l'intérêt du service cesse de participer à l'avancement d'échelon et à la promotion de grade.

L'agent mis en congé dans l'intérêt du service bénéficie d'une indemnité égale à 70 % du montant du dernier traitement de base perçu avant sa mise en congé dans l'intérêt du service. Ce traitement de base est déterminé conformément aux dispositions de l'article 66 et de l'Annexe XIII, Partie 2 des Conditions générales d'emploi. Ce traitement de base est augmenté, le cas échéant, de l'indemnité visée aux articles 69ter et 69quater des Conditions générales d'emploi perçue par l'agent concerné au moment de sa mise en congé dans l'intérêt du service.

Les articles 2, 3 et 4 à l'Appendice de l'Annexe XVI du Statut administratif du personnel relative au régime de cessation anticipée des fonctions, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011, sont applicables par analogie.

Toutefois, l'agent mis en congé dans l'intérêt du service peut demander à contribuer au régime de pensions sur la base de son indemnité et, par conséquent, à acquérir des droits à pension réduits.

Cette indemnité est soumise à la contribution au régime de pensions, calculée sur la base de ladite indemnité majorée, s'il y a lieu, de 70% de l'indemnité visée aux articles 69ter et 69quater. Toutefois, l'agent mis en congé dans l'intérêt du service peut demander que les contributions au régime de pension soient calculées sur son dernier traitement de base majoré, et en plus s'il y a lieu, de l'indemnité visée à l'article 69quater.

Aux fins de l'application des dispositions de l'Annexe IV, les droits à pension acquis pendant la période de congé sont calculés en proportion du pourcentage des contributions versées.

CHAPITRE 3

ÉVALUATION, AVANCEMENT D'ÉCHELON ET PROMOTION

Article 43 (21)

La compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque agent font l'objet d'un rapport annuel dans les conditions fixées par un Règlement d'application du Directeur général. Ce rapport indique si le niveau des prestations de l'agent est satisfaisant ou non.

L'agent affecté à un autre emploi du groupe de fonctions O fait l'objet d'un rapport au moins tous les deux ans ou à tout moment si ses prestations ne sont plus satisfaisantes ou s'il le demande.

S'il s'agit d'un agent affecté à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne qui figure à l'Annexe I, Tableau II.b, la période de deux ans est étendue à quatre ans.

Si l'agent fait l'objet d'un rapport négatif, les rapports suivants devront chaque année mentionner s'il a ou non atteint à nouveau un niveau satisfaisant de prestation.

Le Règlement d'application du Directeur général précité fixe en particulier les dispositions prévoyant le droit de former, dans le cadre de la procédure d'évaluation, un recours qui s'exerce préalablement à l'introduction d'une réclamation conformément à l'article 91, paragraphe 2.

À partir du grade AST5, le rapport de l'agent peut également contenir un avis indiquant, sur la base des prestations fournies si l'intéressé dispose du potentiel requis pour assumer des fonctions d'administrateur.

Les modalités de mise en œuvre de ce paragraphe sont établies par le Règlement d'application du Directeur général précité.

Ce rapport est communiqué à l'agent. Celui-ci a la faculté d'y joindre toutes observations qu'il juge utiles.

Article 44 (21)

1. L'agent comptant deux ans d'ancienneté dans un échelon de son grade accède à l'échelon suivant de ce grade, à moins que ses prestations n'aient été jugées insatisfaisantes dans le dernier rapport visé à l'article 43. Un agent accède à l'échelon suivant de son grade après quatre ans au maximum, à moins que la procédure établie à l'article 52, paragraphe 1, ne s'applique.
2. Le Directeur général peut accorder des récompenses spécifiques, notamment un avancement d'échelon anticipé, dans les limites budgétaires disponibles.

Ces récompenses sont accordées pour rétribuer les efforts particuliers d'un agent qui a obtenu, seul ou au sein d'une équipe, des résultats remarquables dans l'exercice de ses tâches.

3. Les modalités d'application des paragraphes ci-dessus sont définies dans un Règlement du Directeur général.

Article 45 (15)

Les agents peuvent suivre, avec l'autorisation du Directeur général, une formation professionnelle en vue d'être nommés dans un emploi relevant d'un autre cadre.

Ce changement de cadre est soumis aux conditions des mutations ou des concours selon qu'il a lieu dans une fourchette de grades équivalente ou supérieure.

Article 46 (21)

1. La promotion est attribuée par décision du Directeur général en fonction des disponibilités budgétaires. À moins que la procédure prévue à l'article 3 et à l'article 30, paragraphe 1, ne s'applique, les agents ne peuvent être promus que s'ils occupent un emploi qui correspond à l'un des emplois types indiqués à l'Annexe I ou l'article 19 de l'Annexe XIII, pour le grade immédiatement supérieur.

La promotion entraîne pour l'agent la nomination au grade supérieur du groupe de fonctions et emploi type auquel il appartient.

Pour les agents du cadre du personnel opérationnel de grade O, le grade supérieur doit se situer dans la fourchette de grades définie à l'Annexe I, Tableau II.b.

La promotion se fait exclusivement au choix, parmi les agents justifiant d'un minimum de deux ans d'ancienneté dans leur grade, après examen comparatif des mérites des agents ayant vocation à la promotion. Le mérite se définit notamment comme la performance ou l'engagement de longue date. Aux fins de l'examen comparatif des mérites, le Directeur général prend en considération, en particulier, les rapports dont les agents ont fait l'objet et le niveau des responsabilités exercées.

Un Règlement d'application du Directeur général fixe les critères et les procédures de promotion applicables.

2. Les dispositions relatives à la promotion des agents qui occupent un emploi relevant du groupe de fonctions O figurent à l'Annexe XV.

Article 46bis (3) (21)

L'article 46bis est abrogé.

Article 47

L'agent nommé à un grade supérieur conformément à l'article 46 est classé au premier échelon de ce grade.

Les dispositions spécifiques applicables aux agents qui occupent un emploi relevant du groupe de fonctions O figurent à l'Annexe XV.

CHAPITRE 4

CESSATION DÉFINITIVE DES FONCTIONS

Article 48

La cessation définitive des fonctions résulte :

- a) de la démission ;
- b) de la démission d'office ;
- c) du retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;
- d) du licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- e) de la révocation ;
- f) de la mise à la retraite ;
- g) du décès.

Première Section

DÉMISSION

Article 49 (15) (21)

La démission offerte par l'agent ne peut résulter que d'un acte écrit de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser définitivement toute activité dans l'Agence. L'agent présente une lettre de démission au Directeur général au minimum un mois avant la date à laquelle il compte cesser ses activités.

La décision du Directeur général rendant la démission définitive doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la réception de la lettre de démission. Toutefois, le Directeur général peut refuser la démission si une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent est en cours à la date de réception de la lettre de démission ou si une telle procédure est entamée dans les trente jours qui suivent.

La démission prend effet à la date fixée par le Directeur général ; cette date ne peut être postérieure de plus de trois mois à celle proposée par l'agent dans la lettre de démission, et de plus d'un mois pour les agents des groupes de fonctions AST/SC.

Section 2

DÉMISSION D'OFFICE

Article 50

L'agent est démis d'office de ses fonctions dans le cas où il cesse de satisfaire aux conditions fixées à l'article 28, alinéa a), et dans les cas prévus aux articles 13, 40 et 41 paragraphes 4 et 5 et à l'article 14, deuxième alinéa de l'Annexe IV.

La décision motivée est prise par le Directeur général, après avis de la Commission paritaire, l'intéressé ayant été entendu.

Au cas de nomination pour une durée limitée prise avant le 1^{er} mai 2002, l'expiration de la période de cette nomination ou de son renouvellement comporte les mêmes effets que la démission d'office.

Section 3 (21)

RETRAIT D'EMPLOI DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

Article 50bis (21)

Le Directeur peut se voir retirer son emploi dans l'intérêt du service par décision du Directeur général, soumise à l'approbation de la Commission permanente.

Ce retrait d'emploi n'a pas le caractère d'une mesure disciplinaire.

L'agent ainsi privé de son emploi et qui n'est pas affecté à un autre emploi correspondant à son grade, bénéficie d'une indemnité calculée dans les conditions de l'Annexe II.

Le montant des revenus perçus par l'intéressé dans ses nouvelles fonctions durant cette période vient en déduction de l'indemnité prévue à l'alinéa précédent, dans la mesure où ces revenus cumulés avec cette indemnité dépassent la dernière rémunération globale de l'agent établie sur la base du tableau des traitements en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider.

L'intéressé est tenu de fournir les preuves écrites qui peuvent être exigées et de notifier à l'Agence tout élément susceptible de modifier ses droits à l'indemnité.

Aucun coefficient correcteur n'est appliqué à l'indemnité.

L'article 45, troisième, quatrième et cinquième alinéas, de l'Annexe IV, s'applique par analogie.

À l'issue de la période pendant laquelle le droit à cette indemnité a été ouvert, le bénéfice du droit à pension lui est acquis, sans qu'il soit fait application de la réduction prévue à l'article 9 de l'Annexe IV, sous réserve qu'il ait atteint l'âge de 58 ans.

Section 4 (21)

CONSÉQUENCES DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE OU MENTALE (15)

Article 51 (15) (21)

1. L'agent titulaire d'une licence d'élève-contrôleur de la circulation aérienne ou de contrôleur de la 1. L'agent titulaire d'une licence d'élève-contrôleur de la circulation aérienne ou de contrôleur de la circulation aérienne en cours de validité et qui, dans les conditions de l'article 5, paragraphe 2, est reconnu définitivement inapte à exercer ses fonctions peut être licencié.

Un tel licenciement ne peut intervenir que s'il n'est pas possible de reclasser l'intéressé, conformément au paragraphe 3 ci-dessous, dans un emploi de grade équivalent ou inférieur relevant d'un groupe de fonctions identique ou différent même après une reconversion, ou si celui-ci a refusé le reclassement qui lui était offert.

Les dispositions des paragraphes 3 et 4 de l'article 78 sont d'application.

L'Agence met en œuvre des mesures ayant pour objet de garantir, pour une période déterminée, un montant pour compenser partiellement la perte de revenu occasionnée par le fait que l'agent occupant un emploi de Contrôleur de la circulation aérienne, Coordinateur de la formation, Superviseur de salle ou Superviseur de quart est reconnu inapte à exercer ses fonctions après 15 années dans la salle opérationnel du Centre de Maastricht. Les conditions et modalités de mise en œuvre sont définies dans un Règlement d'application du Directeur général. La contribution se traduit en pourcentage du salaire de base.

Les agents concernés contribuent pour un tiers au financement de ces mesures.

2. Lorsqu'un agent répondant aux conditions énoncées au paragraphe 3 de l'article 5 est déclaré inapte de manière temporaire ou permanente, le Directeur général explore toutes les possibilités de reclassement de l'agent dans un autre emploi, de grade équivalent ou inférieur, dans un groupe de fonctions identique ou différent, y compris, si nécessaire, en recourant à des mesures de recyclage.
 - a) Si l'inaptitude est temporaire et ne devrait pas durer plus d'un an, l'agent est temporairement affecté à un autre emploi du même grade ou, à défaut, à un autre emploi pour lequel il possède les aptitudes requises.
 - b) Si l'inaptitude temporaire excède un an ou est permanente, l'agent est reclassé dans un autre emploi à condition qu'il possède les aptitudes requises pour cet emploi.

Les dispositions des paragraphes 3 et 4 de l'article 78 sont d'application.

3. Avant d'être présentées à l'intéressé, les offres de reclassement, qui peuvent également correspondre à des emplois relevant du Statut, sont soumises à l'approbation du Comité de reclassement dont la composition et les règles de fonctionnement sont identiques à celles du Comité paritaire des rapports.

Toute proposition visant au licenciement d'un agent selon les dispositions du présent article doit exposer les raisons qui la motivent et être communiquée à l'intéressé. Celui-ci a la faculté de présenter les observations qu'il juge utiles. La décision motivée de licenciement est prise par le Directeur général, après avis du Comité de reclassement tel qu'il est défini au précédent alinéa.

Section 5 (21)

PROCÉDURES DE TRAITEMENT DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Article 52 (15) (52)

1. Le Directeur général définit les procédures visant à détecter, gérer et résoudre les cas d'insuffisance professionnelle en temps utile et de manière appropriée dans le respect des règles qui suivent :
 - a) l'agent qui, sur la base de trois rapports annuels consécutifs insatisfaisants tels que visés à l'article 43, ne fait toujours preuve d'aucun progrès dans ses compétences professionnelles est rétrogradé d'un grade.

Si les deux rapports annuels consécutifs font encore état de prestations insatisfaisantes, l'agent est licencié.
 - b) toute proposition de rétrogradation ou de licenciement d'un agent expose les raisons qui la motive et est communiquée à l'intéressé. La proposition du Directeur général est transmise au Comité paritaire des rapports prévu à l'article 9.
2. L'agent a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure. Il dispose, pour préparer sa défense, d'un délai d'au moins quinze jours mais de trente jours au maximum à compter de la date de réception de la proposition. Il peut se faire assister par une personne de son choix. L'agent peut présenter des observations écrites. Il est entendu par le Comité paritaire des rapports. Il peut également citer des témoins.
3. Le Directeur général est représenté devant le Comité paritaire des rapports par un agent mandaté par lui à cet effet par le Directeur général. Ledit agent dispose des mêmes droits que l'intéressé.
4. Au vu de la proposition au titre du paragraphe 1, point b), et compte tenu, le cas échéant, des déclarations écrites et orales de l'intéressé ou des témoins, le Comité paritaire des rapports émet, à la majorité, un avis motivé indiquant la mesure éventuelle qu'il considère comme appropriée à la lumière des faits établis à sa demande. Il transmet cet avis au Directeur général et à l'intéressé dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi. Le président ne participe pas aux décisions du Comité paritaire des rapports, sauf lorsqu'il s'agit de questions de procédure ou en cas de partage égal des voix.
5. L'agent licencié pour insuffisance professionnelle a droit mensuellement à une indemnité de licenciement égale au traitement mensuel de base d'un agent de grade AST1, ou O1 pour les agents du groupe de fonctions O, premier échelon pendant la période définie au paragraphe 6. L'agent a également droit pendant la même période aux allocations familiales prévues à l'article 67. L'allocation de foyer est calculée sur la base du traitement mensuel de base d'un agent de grade AST1, ou O1 pour les agents du groupe de fonctions O, conformément aux dispositions de l'article premier du Règlement d'application n° 7.

L'agent qui présente sa démission après le début de la procédure visée aux paragraphes 1 et 2 ou qui a déjà droit au paiement immédiat de sa pension sans réduction à cette date n'a pas droit à l'indemnité. L'allocation de chômage perçue au titre d'un régime national est déduite de l'indemnité.

6. La période durant laquelle les versements visés au paragraphe 5 sont effectués est fixée comme suit :
 - a) lorsque l'intéressé a accompli moins de cinq années de service à la date à laquelle la décision de licenciement est prise, elle est de trois mois,
 - b) lorsque l'intéressé a accompli cinq années de service ou plus, mais moins de dix ans, elle est de six mois,
 - c) lorsque l'intéressé a accompli dix années de service ou plus, mais moins de vingt ans, elle est de neuf mois,
 - d) lorsque l'intéressé a accompli plus de vingt années de service, elle est de douze mois.
7. L'agent rétrogradé pour insuffisance professionnelle peut, après un délai de six ans, demander que toute mention de cette mesure soit effacée de son dossier personnel.
8. L'intéressé a droit au remboursement des frais raisonnables qu'il a exposés au cours de la procédure, notamment des honoraires dus à un défenseur n'appartenant pas à l'Agence, lorsque la procédure prévue au présent article prend fin sans qu'il y ait eu de décision de le licencier ou de le rétrograder.
9. Les modalités d'application du présent article font l'objet de l'Annexe XI et d'un Règlement d'application du Directeur général.
10. L'aptitude des contrôleurs de la circulation aérienne, coordinateurs de la formation, superviseurs de salle et superviseurs de quart est évaluée sur la base des critères professionnels énoncés dans la législation en vigueur dans l'État chargé de la délivrance des licences de contrôleur de la circulation aérienne aux agents d'EUROCONTROL. L'insuffisance professionnelle au titre du présent article ne peut être invoquée que sur la base d'éléments ne figurant pas parmi les critères professionnels susmentionnés.

Section 6 (21)

MISE À LA RETRAITE

Article 53 (2) (10) (15) (21) (30)

1. Dispositions relatives à la mise à la retraite, applicables à tout le personnel (à l'exception de celui mentionné sous les paragraphes 2, 3 et 4).

L'agent est mis à la retraite :

- a) soit d'office, le dernier jour du mois durant lequel il atteint l'âge de 66 ans ;
- b) soit à sa demande, le dernier jour du mois pour lequel la demande a été présentée lorsqu'il a atteint l'âge de la retraite ou que, ayant atteint un âge compris entre 58 ans et l'âge de la retraite, il réunit les conditions requises pour l'octroi d'une pension à jouissance immédiate, conformément à l'article 9 de l'annexe IV.

L'article 49, deuxième alinéa, deuxième phrase, est applicable par analogie.

Toutefois, à titre exceptionnel, à sa demande et uniquement lorsque le Directeur général considère que l'intérêt du service le justifie, un agent peut rester en activité jusqu'à l'âge de 67 ans, voire, à titre exceptionnel, jusqu'à l'âge de 70 ans, auquel cas il est mis à la retraite d'office le dernier jour du mois au cours duquel il atteint cet âge.

Lorsque le Directeur général décide d'autoriser un agent à rester en activité au-delà de l'âge de 66 ans, cette autorisation est octroyée pour une durée maximale d'un an. Elle peut être renouvelée à la demande de l'agent.

2. Dispositions relatives à la mise à la retraite, applicables aux contrôleurs recrutés après le 2 mai 1990 et avant le 1^{er} juillet 2016 ainsi qu'aux élèves-contrôleurs recrutés avant le 1^{er} juillet 2016 mais non encore nommés contrôleurs à cette date.

L'agent occupant un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, coordinateur de la formation, superviseur de salle ou superviseur de quart relevant du cadre d'exploitation de la navigation aérienne (annexe I, tableau II.b) est mis à la retraite le dernier jour du mois durant lequel il atteint l'âge de 55 ans. À la demande de l'agent concerné, ce dernier demeure en service, sous réserve du maintien de son aptitude physique et mentale aux fonctions de contrôle de la navigation aérienne ainsi que des compétences pour les exercer pendant une durée maximale d'un an, renouvelable par périodes d'un an maximum jusqu'à ce que l'agent atteigne l'âge de 60 ans. Toutefois, si durant les deux années précédant une prolongation de service l'agent s'est absenté pour maladie plus de 20 % du temps de travail moyen, le management demande l'avis du médecin-conseil de l'Agence et peut annuler la prolongation en fonction des conclusions de ce dernier.

En cas d'inaptitude physique ou de compétences insuffisantes, l'agent peut être affecté à d'autres tâches à condition que le management accepte sa demande selon les nécessités du service et son expertise. L'attribution d'autres tâches est soumise aux dispositions du règlement d'application régissant les conditions de travail du personnel qui doit effectuer des tâches particulières ou assurer le fonctionnement ininterrompu de certains services selon un système d'équipes successives et alternatives et affecté à un emploi mentionné à l'annexe I, tableau II.b des CGE.

Toute demande à l'effet de demeurer en service au-delà de l'âge de 55 ans doit être introduite par l'agent concerné au plus tard avant l'âge de 52 ans s'il veut rester en service jusqu'à l'âge de 56 ans, et au plus tard avant l'âge de 53 ans s'il veut rester en service jusqu'à l'âge de 57 ans. Si cette demande n'est pas introduite dans les délais prescrits, l'agent concerné part à la retraite à l'âge de 55 ans.

Toute demande à l'effet de demeurer en service au-delà de 57 ans doit être introduite par l'agent concerné au plus tard 12 mois avant le début de la prolongation sollicitée. L'agent concerné âgé de 56 ans ou plus au 1^{er} juillet 2019 peut introduire sa demande dans le mois qui suit cette date. Si cette demande n'est pas introduite dans les délais prescrits, l'agent concerné part à la retraite à l'âge de 57 ans.

Si un agent n'introduit pas sa demande à l'effet de demeurer en service dans les délais prescrits, il peut toutefois la soumettre de manière tardive à l'approbation du management.

Toutefois, si un événement inattendu (et dûment justifié) intervient dans la situation personnelle de l'agent après l'âge de 52, 53 ans ou 56 ans, l'agent concerné peut introduire de manière tardive soit une nouvelle demande soit une révision de sa demande initiale.

L'agent concerné, occupant un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, coordinateur de la formation, superviseur de salle ou superviseur de quart peut, à sa demande, être mis à la retraite le dernier jour du mois pour lequel la demande a été présentée lorsqu'il a atteint un âge compris entre 50 et 55 ans et qu'il réunit les conditions requises pour l'octroi d'une pension à jouissance immédiate, conformément à l'article 9 de l'annexe IV. Cette demande de départ anticipé à la retraite doit être introduite au moins un an avant la date de départ demandée. Toutefois, si un événement inattendu et dûment justifié intervient dans la situation personnelle de l'agent, il peut introduire de manière tardive soit une nouvelle demande soit une révision de sa demande initiale.

L'agent soumis aux dispositions du présent paragraphe peut conserver le droit de partir à la retraite à l'âge de 55 ans, à sa demande, en cas de transfert après le 1^{er} juillet 2000 à un emploi de support opérationnel, à condition qu'il ait exercé des fonctions de contrôleur et maintenu la validité de sa licence pendant 7 ans à compter de sa titularisation. Il doit justifier de prestations satisfaisantes. À sa demande, moyennant l'accord du Directeur général, l'agent peut demeurer en service pendant une durée maximale d'un an, renouvelable une fois pour un an.

Les contrôleurs en reconversion recrutés sur la base de l'annexe V et soumis aux dispositions du présent paragraphe peuvent conserver le droit de partir à la retraite à l'âge de 55 ans, à leur demande, en cas de transfert après le 1^{er} juillet 2000 à un emploi de support opérationnel, à condition qu'ils aient exercé des fonctions de contrôleur et maintenu la validité de leur licence pendant 5 ans au minimum à compter de leur titularisation et qu'ils puissent faire valoir une expérience complémentaire de 5 années en tant que contrôleur, acquise en dehors de la salle d'exploitation du Centre de Maastricht. Ils doivent justifier de prestations satisfaisantes.

3. Dispositions relatives à la mise à la retraite, temporairement applicables aux spécialistes « Données de vol » mentionnés dans l'annexe I, tableau II.b, à partir du 1^{er} juillet 2000.

L'agent occupant au 1^{er} juillet 2000 un emploi relevant du cadre d'exploitation de la navigation aérienne (annexe I, tableau II.b) et exerçant les fonctions de spécialiste « Données de vol » peut, à sa demande, cesser d'exercer ses fonctions le dernier jour du mois durant lequel il atteint l'âge de 58 ans.

L'agent bénéficiant de cette mesure est alors mis à la retraite sans application des pénalités prévues à l'article 9 de l'annexe IV. Il est admis au bénéfice de la pension d'ancienneté, laquelle prend effet au premier jour du mois suivant le mois durant lequel il a atteint l'âge de 58 ans.

L'agent soumis aux dispositions du présent paragraphe peut conserver ce bénéfice, à sa demande, en cas de transfert après le 1^{er} juillet 2000 à un autre emploi mentionné dans l'annexe I, tableau II.b des Conditions générales d'emploi.

4. Dispositions relatives à la mise à la retraite, applicables aux contrôleurs recrutés à compter du 1^{er} juillet 2016.

L'agent occupant un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, coordinateur de la formation, superviseur de salle, superviseur militaire de salle ou superviseur de quart relevant du cadre d'exploitation de la navigation aérienne (annexe I, tableau II.b) est mis à la retraite le dernier jour du mois durant lequel il atteint l'âge de 57 ans. Concernant les superviseurs militaires de salle, l'âge de départ à la retraite est sans préjudice des dispositions de l'annexe XXII. À la demande de l'agent concerné, ce dernier demeure en service, sous réserve du maintien de son aptitude physique et mentale aux tâches de contrôle de la navigation aérienne ainsi que des compétences pour les exercer pendant une durée maximale d'un an, renouvelable par périodes d'un an maximum jusqu'à

ce que l'agent atteigne l'âge de 60 ans. Toutefois, si durant les deux années précédant une prolongation de service l'agent s'est absenté pour maladie plus de 20 % du temps de travail moyen pendant cette période, le management demande l'avis du médecin-conseil de l'Agence et peut annuler la prolongation de service en fonction des conclusions de ce dernier.

Toute demande à l'effet de demeurer en service au-delà de 57 ans doit être introduite par l'agent concerné au plus tard 12 mois avant le début de la prolongation sollicitée.

Si un agent n'introduit pas sa demande à l'effet de demeurer en service dans le délai prescrit, il peut toutefois la soumettre de manière tardive à l'approbation du management.

En cas d'inaptitude physique ou de compétences insuffisantes, l'agent peut être affecté à d'autres tâches à condition que le management accepte sa demande selon les nécessités du service et son expertise. L'attribution d'autres tâches est soumise aux dispositions du règlement d'application régissant les conditions de travail du personnel qui doit effectuer des tâches particulières ou assurer le fonctionnement ininterrompu de certains services selon un système d'équipes successives et alternatives.

Toutefois, si un évènement inattendu et dûment justifié intervient dans la situation personnelle de l'agent après l'âge de 56 ans, l'agent concerné peut introduire de manière tardive soit une nouvelle demande soit une révision de sa demande initiale.

L'agent concerné peut, à sa demande, être mis à la retraite le dernier jour du mois pour lequel la demande a été présentée lorsqu'il a atteint un âge compris entre 52 et 57 ans et qu'il réunit les conditions requises pour l'octroi d'une pension à jouissance immédiate, conformément à l'article 9 de l'annexe IV. Cette demande de départ anticipé à la retraite doit être introduite au moins 12 mois avant la date de départ demandée. Toutefois, si un évènement inattendu et dûment justifié intervient dans la situation personnelle de l'agent, il peut introduire de manière tardive soit une nouvelle demande soit une révision de sa demande initiale.

L'agent soumis aux dispositions du présent paragraphe peut conserver le droit de partir à la retraite à l'âge de 57 ans, en cas de transfert après le 1^{er} juillet 2016 à un emploi de support opérationnel, à condition qu'il ait exercé des fonctions de contrôleur au Centre de Maastricht et maintenu la validité de sa licence pendant 15 ans à compter de sa titularisation. Il doit justifier de prestations satisfaisantes.

Les contrôleurs en reconversion recrutés sur la base de l'annexe V et soumis aux dispositions du présent paragraphe peuvent conserver, à leur demande, le droit de partir à la retraite à l'âge de 55 ans, à leur demande, en cas de transfert après le 1^{er} juillet 2016 à un emploi de support opérationnel, à condition qu'ils aient exercé des fonctions de contrôleur et maintenu la validité de leur licence pendant 10 ans au minimum à compter de leur titularisation et qu'ils puissent faire valoir une expérience complémentaire de 5 années en tant que contrôleur, acquise en dehors de la salle d'exploitation du Centre de Maastricht. Ils doivent justifier de prestations satisfaisantes.

5. Toute demande de départ anticipé à la retraite conformément aux paragraphes 1, 2 et 4 ci-dessus doit être introduite au minimum 12 mois avant la date de prise d'effet demandée. Ce délai peut être réduit par décision du Directeur général dans des cas dûment motivés.

Article 54

L'agent reconnu par la Commission d'invalidité comme remplissant les conditions prévues au premier paragraphe de l'article 78 est mis d'office à la retraite le dernier jour du mois au cours duquel est prise la décision du Directeur général constatant l'incapacité définitive pour l'agent d'exercer ses fonctions et ce sans préjudice des dispositions de l'article 51 ci-dessus.

Section 7 (21)

HONORARIAT

Article 55

L'agent qui cesse définitivement d'exercer ses fonctions peut se voir conférer l'honorariat soit dans son grade soit dans le grade immédiatement supérieur, par décision du Directeur général.

Cette mesure ne comporte aucun avantage pécuniaire.

TITRE IV

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'AGENT

CHAPITRE PREMIER

DURÉE DU TRAVAIL

Article 56 (15) (21)

1. Les agents en activité sont à tout moment à la disposition de l'Agence.
2. Toutefois, la durée normale du travail ne peut excéder 42 heures par semaine, accomplies conformément à un horaire général établi par le Directeur général. Dans la même limite, celui-ci peut, après consultation du Comité du personnel, établir des horaires appropriés pour certains groupes d'agents accomplissant des tâches particulières.
3. Le Directeur général introduit des mesures d'aménagement du temps de travail par note de service.
4. L'agent ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail ; le travail de nuit, ainsi que le travail du dimanche ou des jours fériés, ne peut être autorisé que selon la procédure arrêtée par le Directeur général. Le total des heures supplémentaires demandées à un agent avant application des taux de rémunération des heures supplémentaires non compensées ne peut excéder 150 heures effectuées par période de six mois.

Les heures supplémentaires effectuées par les agents du groupe de fonctions AD et du groupe de fonctions AST, grades 5 à 11, ne donnent pas droit à compensation ni à rémunération sauf en ce qui concerne les agents occupant un emploi mentionnés au Tableau III ou II.a de l'Annexe I.

Dans les conditions fixées par un Règlement d'application du Directeur général, les heures supplémentaires effectuées par les agents des grades AST/SC1 à AST/SC6 et des grades AST1 à AST4 et des agents donnent droit à l'octroi d'un repos compensateur ou, si les nécessités du service ne permettent pas la compensation dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, à l'octroi d'une rémunération.

5. Les conditions de travail du personnel chargé d'assurer des tâches particulières ou le fonctionnement ininterrompu de certains services par équipes successives et alternatives, sont établies par un Règlement d'application du Directeur général soumis à l'approbation du Conseil provisoire.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ainsi que les servitudes qu'entraîne le caractère pénible et astreignant du travail par roulement de ce personnel, donnent lieu à contrepartie conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le Règlement d'application mentionné au précédent alinéa. Ledit Règlement d'application peut déroger aux dispositions prévues aux premier et second paragraphes du présent article.

Article 56bis (3) (15) (21)

1. Tout agent s'il en fait la demande peut être autorisé à exercer son activité à temps partiel.

L'autorisation est accordée par le Directeur général si la mesure est compatible avec l'intérêt du service.

2. L'agent a droit à une autorisation dans les cas suivants :
 - a) pour s'occuper d'un enfant à charge âgé de moins de 9 ans ;
 - b) pour s'occuper d'un enfant à charge âgé de 9 à 12 ans, dès lors que la réduction du temps de travail n'excède pas 20 % du temps de travail normal ;
 - c) pour s'occuper d'un enfant à charge, jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 14 ans, si l'agent est un parent isolé ;
 - d) dans des situations de difficultés graves définies par le Directeur général dans des dispositions d'exécution, pour s'occuper d'un enfant à charge, jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 14 ans, dès lors que la réduction du temps de travail n'excède pas 5 % du temps de travail normal. Dans ce cas, les deux premiers alinéas de l'article 3 de l'Annexe IIbis ne s'appliquent pas. Si les deux parents sont employés d'EUROCONTROL, la réduction du temps de travail ne s'applique qu'à un seul d'entre eux ;
 - e) pour s'occuper du conjoint, d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur gravement malade ou handicapé ;
 - f) pour suivre une formation complémentaire si cette dernière est dans l'intérêt du service ; ou
 - g) pour l'agent soumis aux conditions de l'article 53, paragraphe 1, lorsqu'il a atteint l'âge de 58 ans, durant les trois dernières années précédant l'âge de la retraite ;
 - h) lorsque, durant les huit dernières années qui précèdent son départ à la retraite, il souhaite acquérir des jours de congé qu'il prendra au cours des trois dernières années qui précèdent ledit départ ;
 - i) pour l'agent qui occupe un emploi de Contrôleur de la circulation aérienne, Coordinateur de la formation, Superviseur de salle ou Superviseur de quart relevant du cadre d'exploitation de la Navigation Aérienne (Annexe I, Tableau II.b), à compter de l'âge de 50 ans si l'agent a été recruté avant le 1^{er} juillet 2016 ou de 52 s'il a été recrutés après cette date et dans les conditions de l'article 7 de l'Annexe IIbis.

Lorsque l'agent demande à exercer son activité à temps partiel pour suivre une formation complémentaire (point f) ou parce qu'il a atteint l'âge de 58 ans au cours des trois dernières années précédant l'âge de la retraite (point g), ou, lorsque l'agent occupe un emploi visé à l'Annexe I, Tableau II.b, pour acquérir des jours de congé durant les 8 dernières années de service (point h), le Directeur général ne peut rejeter sa demande ou retarder la prise d'effet de l'autorisation que dans des cas exceptionnels et pour des raisons d'intérêt impératif du service.

Lorsque ce droit est exercé pour s'occuper du conjoint, d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, gravement malade ou handicapé, ou pour suivre une formation complémentaire, la

durée cumulée des périodes de temps partiel est limitée à cinq ans sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

3. Le Directeur général répond à la demande de l'agent dans un délai de 60 jours.
4. Les modalités de l'activité à temps partiel et la procédure d'octroi de l'autorisation sont définies à l'Annexe IIbis.
5. Le Directeur général peut définir dans un Règlement d'application les fonctions pour lesquelles, indépendamment des dispositions qui précèdent, des modalités de travail à temps partiel peuvent être proposées. La durée du travail à temps partiel ne peut être inférieure à la moitié de la durée normale du travail en activité à plein temps.
6. Le Directeur général peut en outre définir dans le Règlement d'application mentionné ci-dessus les conditions régissant le télétravail.

Article 56ter

L'agent peut être autorisé à exercer son activité à mi-temps selon la formule de l'emploi partagé sur un emploi que le Directeur général a identifié comme se prêtant à ce mode de travail. L'autorisation n'est pas limitée dans le temps. Elle peut être cependant retirée par le Directeur général dans l'intérêt du service, moyennant un préavis de six mois. De la même manière, elle peut être retirée sur demande de l'agent moyennant un préavis de six mois à compter de la demande. À l'issue de ce délai, l'agent peut être muté sur un autre emploi.

L'article 3 de l'Annexe IIbis, à l'exception de la dernière phrase du paragraphe 2, et l'article 59bis s'appliquent.

Le Directeur général peut établir les modalités d'application des présentes dispositions dans le Règlement d'application mentionné à l'article 56bis ci-dessus.

CHAPITRE 2

CONGÉS

Article 57 (5)

L'agent a droit, par année civile, à un congé annuel de 24 jours ouvrables au minimum et de 30 jours ouvrables au maximum.

Les droits à congé annuel des agents affectés à un emploi type figurant à l'Annexe I, Tableau II.b, des présentes Conditions générales d'emploi et chargés d'assurer le fonctionnement ininterrompu de certains services par équipes successives et alternatives sont déterminés par le Règlement d'application relatif aux conditions d'emploi du personnel mentionné ci-dessus, sans que ce congé puisse être inférieur à 18 jours ouvrables pour une période de service de douze mois.

En dehors du congé annuel, l'agent peut se voir accorder, à titre exceptionnel, sur sa demande, un congé spécial. Les modalités d'octroi de ce congé sont fixées par un Règlement d'application.

Article 58 (21)

Indépendamment des congés prévus à l'article 57, les femmes enceintes ont droit, sur production d'un certificat médical, à un congé de vingt semaines. Le congé commence au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et se termine au plus tôt quatorze semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance multiple ou prématurée ou en cas de naissance d'un enfant atteint d'un handicap ou d'une maladie grave, la durée du congé est de vingt-quatre semaines. Aux fins de la présente disposition, la naissance prématurée est celle qui a lieu avant la fin de la 34^e semaine de grossesse.

Article 59 (21)

1. L'agent qui justifie être empêché d'exercer ses fonctions par suite de maladie ou d'accident bénéficie de plein droit d'un congé de maladie.

L'intéressé doit aviser l'Agence, dans les délais les plus brefs, de son indisponibilité en précisant le lieu où il se trouve. Il est tenu de produire, à partir du quatrième jour de son absence, un certificat médical. Ce certificat doit être envoyé au plus tard le cinquième jour de l'absence, le cachet de la poste faisant foi. À défaut, et sauf si le certificat n'est pas envoyé pour des raisons indépendantes de la volonté de l'agent, l'absence est considérée comme injustifiée.

L'agent en congé de maladie peut, à tout moment, être soumis à un contrôle médical organisé par l'Agence. Si ce contrôle ne peut avoir lieu pour des raisons imputables à l'intéressé, son absence est considérée comme injustifiée à compter du jour où le contrôle était prévu.

Si le contrôle médical révèle que l'agent est en mesure d'exercer ses fonctions, son absence, sous réserve de l'alinéa ci-après, est considérée comme injustifiée à compter du jour du contrôle.

Si l'agent estime que les conclusions du contrôle médical organisé par le Directeur général sont médicalement injustifiées, l'agent ou un médecin agissant en son nom peut, dans les deux jours ouvrables, saisir le Directeur général d'une demande d'arbitrage par un médecin indépendant.

Le Directeur général transmet immédiatement cette demande à un autre médecin désigné d'un commun accord par le médecin de l'agent et le médecin-conseil de l'Agence. À défaut d'un tel accord dans les cinq jours, le Directeur général choisit l'une des personnes inscrites sur la liste de médecins indépendants constituée chaque année à cette fin d'un commun accord par le Directeur général et le Comité du personnel. L'agent peut contester, dans un délai de deux jours ouvrables, le choix de l'Agence, auquel cas celle-ci choisit une autre personne dans la liste; ce nouveau choix est définitif.

L'avis du médecin indépendant donné après consultation du médecin de l'agent et du médecin-conseil de l'Agence est contraignant.

Lorsque l'avis du médecin indépendant confirme les conclusions du contrôle organisé par l'Agence, l'absence est traitée comme une absence injustifiée à compter du jour dudit contrôle. Lorsque l'avis du médecin indépendant ne confirme pas les conclusions dudit contrôle, l'absence est traitée à tous égards comme une absence justifiée.

2. Lorsque les absences pour maladie sans certificat médical non supérieures à trois jours dépassent, sur une période de douze mois, un total de douze jours, l'agent est tenu de produire un certificat

médical pour toute nouvelle absence pour cause de maladie. L'absence est considérée comme injustifiée à compter du treizième jour d'absence pour maladie sans certificat médical.

3. Sans préjudice de l'application des dispositions relatives aux procédures disciplinaires, le cas échéant, toute absence considérée comme injustifiée au titre des paragraphes 1 et 2 est imputée sur la durée du congé annuel de l'intéressé. En cas d'épuisement de ce congé, l'agent perd le bénéfice de sa rémunération pour la période correspondante.
4. En vue de la réintégration d'un agent dans un travail à temps plein suite à une maladie ou un accident, le médecin-conseil de l'Agence peut, sur la base d'un certificat médical, l'autoriser, à travailler sous le régime de temps partiel médical, pendant maximum douze mois sur une période de trois ans. Le Directeur général peut, conformément à l'avis du médecin-conseil de l'Agence, déroger à cette limitation si la réintégration d'agent dans un travail à temps plein nécessite plus de douze mois. Cependant, le période maximale de travail sous le régime de temps partiel médical, ne peut excéder vingt-quatre mois.

Le temps de travail presté sous le régime de temps partiel médical ne peut être inférieur à 50 % de celui d'un agent travaillant à temps plein.

À la fin de la période de douze mois sous le régime de temps partiel médical, période pouvant être éventuellement prolongée par décision du Directeur général, l'agent est tenu de reprendre un travail à temps plein. S'il n'est pas jugé apte à travailler à temps plein par le médecin-conseil de l'Agence sur la base d'un certificat médical, le Directeur général saisit la Commission d'invalidité pour analyser le cas de l'agent concernant sa mise en invalidité permanente considérée comme partielle dans les conditions de l'article 6 de l'Annexe IIbis.

5. Le Directeur général peut saisir la Commission d'invalidité le cas de l'agent dont les congés cumulés de maladie excèdent douze mois pendant une période de trois ans pour l'analyse de sa mise en invalidité permanente considérée comme totale dans les conditions de l'article 78 des présentes Conditions générales d'emploi. Cette saisie n'est qu'une faculté et ne constitue pas un droit pour l'agent.
6. L'agent peut être mis en congé d'office à la suite d'un examen pratiqué par le médecin-conseil de l'Agence, si son état de santé l'exige ou si une maladie contagieuse s'est déclarée dans son foyer.

En cas de contestation, la procédure prévue au paragraphe 1, cinquième à septième alinéas s'applique.

7. Sauf dispositions particulières prévues en application de l'article 5 ci-dessus pour le personnel des cadres techniques, l'agent est tenu de se soumettre à toute visite médicale préventive demandée par l'Agence, soit auprès d'un médecin-conseil désigné par l'Agence, soit auprès d'un médecin de son choix.

Dans ce dernier cas, les honoraires de médecin sont remboursables par l'Agence jusqu'à concurrence d'un montant maximal fixé pour une période de trois ans au plus par le Directeur général.

Article 59bis

Le congé annuel de l'agent exerçant son activité à temps partiel est, pour la durée de cette activité, réduit proportionnellement.

Article 60

Sauf en cas de maladie ou d'accident, l'agent ne peut s'absenter sans y avoir été préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique. Sans préjudice de l'application éventuelle des dispositions prévues en matière disciplinaire, toute absence irrégulière dûment constatée est imputée sur la durée du congé annuel de l'intéressé. En cas d'épuisement de ce congé, l'agent perd le bénéfice de sa rémunération pour la période correspondante.

Lorsqu'un agent désire aller passer son congé de maladie dans un lieu autre que celui de son affectation, il est tenu d'obtenir préalablement l'autorisation du Directeur général.

CHAPITRE 3

JOURS FÉRIÉS

Article 61

La liste des jours fériés est arrêtée par le Directeur général.

TITRE V

DU RÉGIME PÉCUNIAIRE ET DES AVANTAGES SOCIAUX DE L'AGENT

CHAPITRE PREMIER

RÉGIME PÉCUNIAIRE

Première Section

LA RÉMUNÉRATION

Article 62

Dans les conditions fixées par un Règlement d'application du Directeur général, et sauf dispositions expresses contraires, l'agent a droit à la rémunération afférente à son grade et à son échelon du seul fait de sa nomination.

Il ne peut renoncer à ce droit.

Cette rémunération comprend :

- a) un traitement de base ;
- b) des allocations familiales ;
- c) une allocation de dépaysement ;
- d) des indemnités.

Article 62bis

La rémunération de l'agent est soumise à un impôt interne au profit de l'Organisation, conformément aux dispositions de l'Annexe VI.

Article 63 (17)

La rémunération de l'agent est exprimée en euros. Elle est payée dans la monnaie du pays où l'agent exerce ses fonctions ou en euros.

La rémunération payée en monnaie autre que l'euro est calculée sur la base des taux de change, tels qu'ils sont publiés au Journal officiel de l'Union européenne le 1^{er} juillet de chaque année.

Chaque année, les taux de change sont actualisés avec effet rétroactif à la date de l'actualisation annuelle des rémunérations prévue à l'article 65.

Article 64 (17) (21)

La rémunération de l'agent exprimée en euros, après déduction des retenues obligatoires visées aux présentes dispositions ou aux Règlements d'application du Directeur général pris pour leur application, est ajustée pour tenir compte du régime fiscal applicable et est affectée d'un coefficient correcteur supérieur, inférieur ou égal à 100%, selon les conditions de vie dans les différents pays des lieux d'affectation.

Ces coefficients correcteurs sont créés ou retirés et actualisés chaque année conformément à l'Annexe VII à la date de l'actualisation annuelle des rémunérations prévue à l'article 65.

Aucun coefficient correcteur n'est appliqué en Belgique ou au Luxembourg puisque ces lieux de travail servent de lieux de référence.

Article 65 (17)

1. Les rémunérations des agents sont actualisées chaque année.
Sont notamment prises en considération l'augmentation éventuelle des traitements de la fonction publique des États membres et les nécessités du recrutement de l'Agence.

Cette actualisation est mise en œuvre par le Directeur général conformément aux dispositions de l'Annexe VII.

Les services d'EUROCONTROL procèdent à l'actualisation annuelle des éléments de rémunération et pensions à la fin du troisième mois suivant la publication au Journal officiel de l'Union européenne de l'actualisation des rémunérations et pensions à l'Union européenne.

Ces actualisations se font par modification des traitements de base tels qu'ils sont fixés à l'Annexe III.a et III.b ou des autres éléments de la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 62.

2. En cas de variation sensible du coût de la vie, les montants visés au paragraphe 1 et les coefficients correcteurs visés à l'article 64 sont actualisés conformément à l'article 4 de l'Annexe VII.
- 2bis. Les montants visés aux paragraphes 1 et 2 s'entendent comme des montants et des coefficients correcteurs dont la valeur réelle à un moment donné peut être actualisée sans le truchement d'un autre acte juridique.

Article 65bis

Les modalités d'application des articles 64 et 65 sont définies à l'Annexe VII.

Article 66 (21)

1. Le barème des traitements mensuels de base du personnel relevant des groupes de fonctions AD et AST figure à l'Annexe III.a dans un tableau séparé de celui du personnel relevant du groupe de fonctions AST/SC.
2. Le barème des traitements mensuels de base du personnel relevant du groupe de fonctions O figure à l'Annexe III.b.
3. Le barème des traitements mensuels de base est défini pour chaque grade et échelon. Chaque niveau de traitement est échelonné conformément aux barèmes figurant à l'Annexe III.a et b.

Article 66bis (17)

1. Par dérogation à l'article 62bis et à l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi et afin de tenir compte de l'application de la méthode d'actualisation des rémunérations et des pensions prévue à l'article 65 et à l'Annexe VII, il est instauré une mesure temporaire, ci-après dénommée "prélèvement de solidarité", affectant les rémunérations versées par l'Agence aux agents en position d'activité, pour une période débutant le 1^{er} janvier 2014 et expirant le 31 décembre 2023.
2. Le taux de ce prélèvement de solidarité, qui s'applique à l'assiette visée au paragraphe 3, est fixé à 6 %. Il est porté à 7 % pour les agents du grade AD15, échelon 2, et des grades et échelons supérieurs.
3. a) Le prélèvement de solidarité a pour assiette le traitement de base pris en considération pour le calcul de la rémunération, après déduction :
 - des contributions aux régimes de sécurité sociale et de pension, ainsi que d'un montant égal à l'impôt applicable à l'Union européenne dont serait, avant toute déduction au titre du prélèvement de solidarité, redevable un agent des mêmes grade et échelon, sans personne à charge au sens du paragraphe 1.b) de l'article 67 des présentes Conditions générales d'emploi ;
 - d'un montant égal au traitement de base afférent au grade AST1, échelon 1, du barème prévu à l'Annexe III.
- b) Les éléments concourant à la détermination de l'assiette du prélèvement de solidarité sont exprimés en euros et affectés du coefficient correcteur 100.
4. Le prélèvement de solidarité est perçu chaque mois par voie de retenue à la source ; son produit est inscrit en recettes au budget de l'Agence.

Article 67 (21)

1. Les allocations familiales comprennent:
 - a) l'allocation de foyer ;
 - b) l'allocation pour enfant à charge ;
 - c) l'allocation scolaire.
2. Les agents bénéficiaires des allocations familiales visées au présent article sont tenus de déclarer les allocations de même nature versées par ailleurs, ces allocations venant en déduction de celles payées en vertu des dispositions des présentes Conditions générales.
3. L'allocation pour enfant à charge peut être doublée par décision spéciale et motivée du Directeur général prise sur la base de documents médicaux probants, établissant que l'enfant concerné est atteint d'un handicap ou d'une maladie de longue durée qui impose de lourdes charges à l'agent.
4. L'agent bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 41, perçoit les allocations familiales visées au paragraphe 1^{er} ci-dessus, dont le montant est éventuellement réduit conformément aux dispositions du paragraphe 2.

5. Au cas où les allocations familiales précitées sont versées à une personne autre que l'agent, ces allocations sont payées dans la monnaie du pays de résidence de cette personne, le cas échéant sur la base des parités visées à l'article 63, deuxième alinéa. Elles sont affectées du coefficient correcteur fixé pour ce pays ou, à défaut d'un tel coefficient, d'un coefficient égal à 100.

Les paragraphes 2 et 3 sont applicables à l'attributaire des allocations familiales visé ci-dessus.

Article 67bis

L'agent exerçant son activité à temps partiel a droit à une rémunération calculée dans les conditions fixées à l'Annexe IIbis et les dispositions d'exécution prises par le Directeur général.

Article 68 (1) (4) (6) (8) (12) (16) (18) (19) (20) (22) (26) (28) (31)

L'allocation de dépaysement est égale à 16 % du montant total du traitement de base ainsi que de l'allocation de foyer et de l'allocation pour enfant à charge auxquelles l'agent a droit. L'allocation de dépaysement ne peut être inférieure à 595,57 EUR par mois.

Article 69

En cas de décès d'un agent, le conjoint survivant ou les enfants à charge bénéficient de la rémunération globale du défunt jusqu'à la fin du troisième mois suivant celui du décès.

En cas de décès du titulaire d'une pension ou d'une allocation d'invalidité, les dispositions ci-dessus s'appliquent en ce qui concerne la pension ou l'allocation du défunt.

Article 69bis

L'agent chargé par le Directeur général de donner des cours dans le cadre du perfectionnement professionnel prévu à l'article 24, troisième alinéa, peut se voir accorder une indemnité dans les conditions fixées au Règlement d'application prévu à l'article 62 des présentes Conditions générales d'emploi.

Les agents du cadre d'exploitation de la navigation aérienne qui sont chargés de tâches additionnelles peuvent se voir accorder des indemnités.

Les agents affectés à un emploi au sein de la structure EOS ("Executive Operational Support" - Support opérationnel exécutif) perçoivent une indemnité aux conditions fixées dans un règlement du Directeur général.

La nature de ces tâches, les grades du personnel concerné et les conditions d'attribution de ces indemnités sont fixés par un Règlement d'application du Directeur général, dans le cadre d'une décision arrêtée par la Commission permanente.

Article 69ter (9)

Les agents du cadre d'exploitation de la navigation aérienne qui sont chargés des fonctions de Superviseur de quart, Superviseur de salle, Superviseur adjoint^(*), Responsable ATC principal^(*), Responsable de la formation des spécialistes "Données de vol" et Spécialiste "Données de vol" confirmé perçoivent une indemnité aux conditions fixées par un règlement du Directeur général.

Le montant de cette indemnité est pris en compte aux fins du calcul des contributions au régime de pension et d'assurance maladie-accident, des droits à pension et du transfert des droits à pension.

Article 69quater

Les agents titularisés du cadre d'exploitation de la navigation aérienne occupant un emploi des groupes de fonctions AD, AST ou O et qui exercent soit des fonctions opérationnelles dans la salle de contrôle soit sont affectés à un emploi de support opérationnel perçoivent une indemnité de fonctions opérationnelles (appelée "indemnité ATC") dans les conditions fixées par un Règlement d'application du Directeur général.

Le montant de cette indemnité est ajouté au traitement de base aux fins du calcul des contributions au régime de pension et d'assurance maladie et accident ; cette indemnité ouvre des droits à pension dans les conditions prévues à l'article 77. Elle est prise en compte pour le transfert des droits à pension.

Article 69quinquies

Les agents titularisés du cadre d'exploitation de la navigation aérienne qui sont affectés à un emploi de support opérationnel, perçoivent une indemnité de support opérationnel dans les conditions fixées par un Règlement d'application du Directeur général.

Section 2

REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 70

Dans les conditions fixées par un Règlement d'application du Directeur général, l'agent a droit au remboursement des frais qu'il a exposés à l'occasion de son entrée en fonctions, de sa mutation, ou de la cessation de ses fonctions, ainsi que des frais qu'il a exposés dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Section 3

PRIMES DE VOL

Article 71 (15)

L'article 71 est abrogé.

^(*) La date de suppression de cet emploi est fixée au 30 juin 2012.

CHAPITRE 2

AVANTAGES SOCIAUX

Première section

SÉCURITÉ SOCIALE

Article 72 (3) (21)

1. Dans la limite de 80 % des frais exposés, et conformément aux dispositions d'un Règlement d'application du Directeur général, l'agent, son conjoint, lorsque celui-ci ne peut pas bénéficier de prestations de même nature et de même niveau en application de toutes autres dispositions légales ou réglementaires, ses enfants et les autres personnes à sa charge au sens de l'article 2 du Règlement d'application n° 7, sont couverts contre les risques de maladie. Ce taux est relevé à 85 % pour les prestations suivantes : consultations et visites, interventions chirurgicales, hospitalisation, produits pharmaceutiques, radiologie, analyses, examens de laboratoire et prothèses sur prescription médicale à l'exception de prothèses dentaires. Il est porté à 100 % en cas de tuberculose, poliomyélite, cancer, maladie mentale et autres maladies reconnues de gravité comparable par le Directeur général, ainsi que pour les examens de dépistage et en cas d'accouchement. Toutefois, les remboursements prévus à 100 % ne s'appliquent pas en cas de maladie professionnelle ou d'accident ayant entraîné l'application de l'article 73.

Le partenaire non marié d'un agent est considéré comme son conjoint au titre du régime d'assurance maladie si les trois premières conditions prévues à l'article premier, paragraphe 2, point c), du Règlement d'application n° 7 sont remplies.

Le tiers de la contribution nécessaire pour assurer cette couverture est mis à la charge de l'affilié sans que cette participation puisse dépasser 2 % de son traitement de base, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application.

- 1bis L'agent qui cesse définitivement ses fonctions et qui n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative, peut demander, au plus tard dans le mois qui suit la cessation de ses fonctions, de continuer à bénéficier pendant une période de six mois au maximum après la cessation de ses fonctions de la couverture contre les risques de maladie prévue au paragraphe 1. La contribution visée au paragraphe précédent est calculée sur le dernier traitement de base de l'agent, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, et supportée à raison de la moitié par celui-ci.

Par décision du Directeur général, prise après avis du médecin-conseil de l'Agence, le délai d'un mois pour l'introduction de la demande ainsi que la limitation de six mois prévue à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas au cas où l'intéressé est atteint d'une maladie grave ou prolongée, contractée avant la cessation de ses fonctions et déclarée à l'Agence avant l'expiration de la période de six mois prévue à l'alinéa précédent, à condition que l'intéressé se soumette au contrôle médical organisé par l'Agence.

- 1ter Le conjoint divorcé d'un agent, l'enfant qui a cessé d'être à charge de l'agent ainsi que la personne qui a cessé d'être assimilée à l'enfant à charge au sens de l'article 2 du Règlement d'application n° 7, et qui n'exercent pas d'activité professionnelle lucrative, peuvent continuer à bénéficier pendant une période d'un an au maximum de la couverture contre les risques de maladie prévue au paragraphe 1, au titre d'assurés du chef de l'affilié dont ils obtenaient le

bénéfice de ces remboursements ; cette couverture ne donne pas lieu à perception d'une contribution. La période susvisée court à compter soit de la date à laquelle le divorce est devenu définitif, soit à compter de la perte de la qualité d'enfant à charge ou de personne assimilée à l'enfant à charge.

2. L'agent resté au service de l'Agence jusqu'à l'âge de la retraite tel que défini à l'article 53 et à l'Annexe XIII, Partie 1, ou titulaire d'une allocation d'invalidité bénéficie après la cessation de ses fonctions des dispositions prévues au paragraphe 1 ci-dessus. La contribution est calculée sur la base de la pension ou de l'allocation.

Le titulaire d'une pension de survie résultant du décès d'un agent en activité ou resté au service de l'Agence jusqu'à l'âge de la retraite tel que défini à l'article 53 et à l'Annexe XIII, Partie 1 ou d'un titulaire d'une allocation d'invalidité, bénéficie des mêmes dispositions. La contribution est calculée sur la base de la pension de survie.

- 2bis Bénéficiaire également des dispositions prévues au paragraphe 1, à condition qu'ils n'exercent pas d'activité professionnelle lucrative :

- i) l'ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ayant quitté le service de l'Agence avant l'âge de la retraite tel que défini à l'article 53 et à l'Annexe XIII, Partie 1,
- ii) le titulaire d'une pension de survie, résultant du décès d'un ancien agent ayant quitté le service de l'Agence avant l'âge de la retraite tel que défini à l'article 53 et à l'Annexe XIII, Partie 1.

La contribution visée au paragraphe 1 est calculée sur la pension de l'ancien agent avant application, le cas échéant, du coefficient de réduction prévu à l'article 9 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi.

Toutefois, le titulaire d'une pension d'orphelin ne bénéficie qu'à sa demande des dispositions du paragraphe 1. La contribution est calculée sur la base de la pension d'orphelin.

- 2ter S'agissant du titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une pension de survie, la contribution visée aux paragraphes 2 et 2bis ne peut être inférieure à celle calculée sur le traitement de base du grade AST1, premier échelon du barème prévu à l'Annexe III.a des présentes Conditions générales d'emploi.

- 2quater L'agent licencié conformément à l'article 51, non titulaire d'une pension d'ancienneté, bénéficie également des dispositions prévues au paragraphe 1 à condition qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative et qu'il supporte pour moitié la contribution calculée sur son dernier traitement de base.

3. Si le montant des frais non remboursés pour une période de douze mois dépasse la moitié du traitement mensuel de base de l'agent majoré des indemnités prévues à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application ou de la pension versée, un remboursement spécial est accordé par le Directeur général, compte tenu de la situation de famille de l'intéressé, sur la base des dispositions du Règlement d'application prévu au paragraphe 1 ci-dessus. En particulier, les frais non remboursés au titre de frais excessifs ou produits/prestations non remboursables ne peuvent pas faire l'objet d'un remboursement spécial.

4. Le bénéficiaire est tenu de déclarer les remboursements de frais perçus ou auxquels il peut prétendre au titre d'une autre assurance-maladie, légale ou réglementaire, pour lui-même ou pour l'une des personnes couvertes de son chef.

Dans la mesure où l'ensemble des remboursements dont il pourrait bénéficier viendrait à dépasser les sommes de remboursement prévues au paragraphe 1 ci-dessus, la différence sera déduite du montant à rembourser au titre du paragraphe 1, sauf en ce qui concerne les remboursements obtenus au titre d'une assurance-maladie complémentaire privée destinée à couvrir la partie des frais non remboursable par le régime d'assurance-maladie de l'Agence.

Article 73

1. Dans les conditions fixées par le Règlement d'application prévu à l'article 72, l'agent est couvert, dès le jour de son entrée en service, contre les risques de maladie professionnelle et les risques d'accident. Il participe obligatoirement, dans la limite de 0,1 % de son traitement de base, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, à la couverture des risques de la vie privée.

Les risques non couverts sont précisés dans ce Règlement d'application.

2. Les prestations garanties sont les suivantes :

a) en cas de décès :

Paiement aux personnes énumérées ci-après d'un capital égal à 5 fois le traitement de base annuel de l'intéressé, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, calculé sur la base des traitements mensuels alloués pour les douze mois précédant l'accident ;

- au conjoint et aux enfants de l'agent décédé, conformément aux dispositions du droit de succession applicable à l'agent ; le montant à verser au conjoint ne peut toutefois être inférieur à 25 % du capital ;
- à défaut de personnes de la catégorie visée ci-dessus, aux autres descendants, conformément aux dispositions du droit de succession applicable à l'agent ;
- à défaut de personnes des deux catégories visées ci-dessus, aux ascendants, conformément aux dispositions du droit de succession applicable à l'agent ;
- à défaut de personnes des trois catégories visées ci-dessus, à l'Agence ;

b) en cas d'invalidité permanente totale :

Paiement à l'intéressé d'un capital égal à huit fois son traitement de base annuel, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, calculé sur la base des traitements mensuels alloués pour les douze mois précédant l'accident ;

c) en cas d'invalidité permanente partielle :

Paiement à l'intéressé d'une partie de l'indemnité prévue à l'alinéa b) ci-dessus, calculée sur la base du barème fixé par le Règlement d'application prévu au paragraphe 1 ci-dessus.

Dans les conditions fixées par ce Règlement d'application, une rente viagère peut être substituée aux paiements prévus ci-dessus.

Les prestations énumérées ci-dessus peuvent être cumulées avec celles qui sont prévues à la Section 2 ci-dessous.

3. Sont en outre couverts, dans les conditions fixées par le Règlement d'application prévu au paragraphe 1 ci-dessus, les frais médicaux, pharmaceutiques, d'hospitalisation, chirurgicaux, de prothèse, de radiographie, de massage, d'orthopédie, de clinique et de transport, ainsi que tous les frais similaires nécessités par l'accident ou la maladie professionnelle.

Toutefois, ce remboursement n'interviendra qu'après épuisement et en supplément de ceux que l'agent percevra par application des dispositions de l'article 72.

Article 74

1. En cas de naissance d'enfant d'un agent, une allocation de 198,31 EUR est versée à la personne assumant la garde effective de cet enfant.

La même allocation est versée à l'agent qui adopte un enfant n'ayant pas dépassé l'âge de cinq ans et à sa charge au sens de l'article 2, paragraphe 2, du Règlement d'application prévu à l'article 62 des présentes Conditions générales d'emploi.

2. En cas d'interruption de la grossesse après au moins 7 mois, l'allocation prévue ci-dessus est acquise.
3. Le bénéficiaire de l'allocation de naissance est tenu de déclarer les allocations de même nature perçues par ailleurs pour le même enfant, ces allocations venant en déduction de celle prévue ci-dessus. Si le père et la mère sont agent/fonctionnaire de l'Agence, l'allocation n'est versée qu'une fois.

Article 75

En cas de décès de l'agent, de son conjoint, de ses enfants à charge ou des autres personnes à sa charge vivant sous son toit, les frais nécessités par le transport du corps, depuis le lieu d'affectation jusqu'au lieu d'origine de l'agent sont remboursés par l'Agence.

Toutefois, en cas de décès de l'agent au cours d'une mission, les frais nécessités par le transport du corps depuis le lieu de décès jusqu'au lieu d'origine de l'agent sont remboursés par l'Agence.

Article 76

Des dons, prêts ou avances peuvent être accordés à un agent, à un ancien agent ou à des ayants droit d'un agent décédé, qui se trouvent dans une situation particulièrement difficile, notamment par suite d'une maladie grave ou prolongée, d'un handicap ou en raison de leur situation de famille.

Article 76bis

La pension du conjoint survivant affecté d'une maladie grave ou prolongée ou souffrant d'un handicap peut être complétée par une aide versée par l'Agence pendant la durée de la maladie sur la base d'un examen des conditions sociales et médicales de l'intéressé. Les modalités d'application du présent article sont fixées par le Directeur général dans un Règlement d'application.

Section 2

PENSIONS ET ALLOCATION D'INVALIDITÉ

Article 77 (9) (21)

1. L'agent qui a accompli au moins dix années de service a droit à une pension d'ancienneté. Toutefois, il a droit à cette pension sans condition de durée de service s'il a dépassé l'âge de la retraite tel que défini à l'article 53 et à l'Annexe XIII, Partie 1 ou s'il n'a pu être réintégré au cours d'une période de disponibilité.
2. Le montant maximum de la pension d'ancienneté est le résultat des deux éléments suivants :
 - 70 % du dernier traitement de base afférent au dernier grade dans lequel l'agent a été classé pendant au moins un an et à l'échelon acquis au moins depuis un mois, majoré de l'indemnité visée à l'article 69ter si celle-ci est d'application, 1,80 dudit traitement de base, majoré de ladite indemnité si celle-ci est d'application, étant acquis à l'agent pour chaque année de service, et calculée conformément aux dispositions de l'article 4 de l'Annexe IV,
 - ainsi que les droits à pension calculés sur l'indemnité prévue à l'article 69quater si celle-ci est d'application, dans les conditions définies au paragraphe 3 ci-dessous.

L'agent soumis aux dispositions de l'article 53.4, recruté comme élève-contrôleur et ensuite nommé contrôleur selon les dispositions du paragraphe 3 de l'article unique de l'Annexe XV, s'il occupe au moment du départ à la retraite, un emploi de Contrôleur de la circulation aérienne, Coordinateur de la formation, Superviseur de salle ou Superviseur de quart relevant du cadre d'exploitation de la navigation aérienne (Annexe I, Tableau II.b), a droit à une pension d'ancienneté égale à 70 % du dernier traitement de base afférent au dernier grade dans lequel l'agent a été classé pendant au moins un an et à l'échelon acquis au moins depuis un mois, majoré des indemnités visées aux articles 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application.

L'agent soumis aux dispositions des deux alinéas ci-dessus pourra conserver le droit à une pension égale à 70% du dernier traitement de base lors de son transfert après le 1^{er} juillet 2016 à un emploi de support opérationnel à condition qu'il ait exercé des fonctions de contrôleur ATC au centre de Maastricht et maintenu la validité de sa licence pendant 15 ans à compter de sa titularisation. Il devra justifier de prestations satisfaisantes.

3. Pour le calcul des droits à pension visés au paragraphe 2, 1^{er} alinéa, 2^e tiret ci-dessus, l'indemnité de fonctions opérationnelles prévue à l'article 69quater ouvre droit, pour chaque annuité de perception (ou fraction d'annuité), 1,80 % calculés sur le montant de ladite indemnité. Un minimum de sept années entières de perception est nécessaire pour qu'elle soit prise en compte dans le calcul de la pension d'ancienneté. Lors de l'attribution de la pension, la liquidation des droits à pension afférents à l'indemnité de fonctions opérationnelles sera effectuée sur le montant de

l'indemnité correspondant au grade dans lequel l'agent a été classé pendant au moins un an lorsqu'il cesse ou a cessé de bénéficier de ladite indemnité.

3bis L'agent qui a été admis au bénéfice de l'indemnité de fonction prévue à l'article 69ter des présentes Conditions générales d'emploi sans que celle-ci ait été prise en compte pour la détermination du traitement de base au moment de la promotion / nomination de l'agent à un grade plus élevé conformément à l'Annexe XV, article unique, paragraphe 2, des présentes Conditions générales d'emploi et qui cesse d'y avoir droit parce que son affectation à la fonction en question a pris fin à sa demande, se verra rembourser les montants des contributions au régime de pensions prélevés sur cette indemnité au cours de sa carrière, majorés des intérêts annuels prévus à l'article 8 de l'Annexe IV des présentes Conditions générales d'emploi.

4. Le montant de la pension d'ancienneté calculé sur le traitement de base, augmenté de l'indemnité prévue à l'article 69ter, sans tenir compte de l'indemnité prévue à l'article 69quater, ne peut être inférieur à 4 % du minimum vital par année de service.

Les droits à pension calculés sur l'indemnité prévue à l'article 69quater font l'objet d'une pension complémentaire.

5. Le droit à pension d'ancienneté est acquis à l'âge de 66 ans pour l'agent auquel s'applique l'article 53.1, de 55 ans ou de 58 ans ou de 57 ans pour l'agent auquel s'applique respectivement l'article 53.2 ou 53.3 ou 53.4.

Article 78 (15) (21)

1. Dans les conditions prévues au Chapitre 3 de l'Annexe IV, l'agent a droit à une allocation d'invalidité lorsqu'il est atteint d'une invalidité permanente considérée comme totale et le mettant dans l'impossibilité d'exercer des fonctions correspondant à un emploi de son grade.

L'article 53 s'applique par analogie aux bénéficiaires d'une allocation d'invalidité. Si le bénéficiaire d'une allocation d'invalidité prend sa retraite avant l'âge de la retraite tel que défini à l'article 53 sans avoir atteint le taux maximal de droits à pension, les règles générales de la pension d'ancienneté sont appliquées. La pension d'ancienneté est liquidée sur la base du traitement afférent au classement, en grade et en échelon, que l'agent détenait au moment où il a été mis en invalidité.

2. Le taux de l'allocation d'invalidité est fixé à 70 % du dernier traitement de base de l'agent, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application. Toutefois, cette allocation ne peut être inférieure au minimum vital.

L'allocation d'invalidité est soumise à la contribution au régime de pensions, calculée sur la base de ladite allocation.

3. L'agent démis de ses fonctions conformément à l'article 51 sans qu'aucune offre de reclassement ne lui ait été faite dans un emploi de grade équivalent ou inférieur bénéficie également de l'allocation prévue au précédent paragraphe.

Toutefois, l'agent qui refuse d'être reclassé dans un emploi de grade équivalent ne reçoit qu'une allocation proportionnelle d'invalidité à jouissance immédiate au moins égale à 6 % du minimum vital par année de service. Il peut, cependant, obtenir le bénéfice de l'allocation prévue au

précédent paragraphe si son refus est justifié par des raisons d'ordre médical qui sont appréciées selon la procédure établie en matière d'invalidité.

L'agent qui a accepté un emploi de reclassement dans un grade équivalent ou est le bénéficiaire d'une allocation d'invalidité proportionnelle, recouvre son droit à l'allocation au taux déterminé au paragraphe 2 du présent article, si la Commission d'invalidité reconnaît que son incapacité est devenue totale par suite de l'aggravation de l'inaptitude physique ou mentale prévue à l'article 51.

4. L'agent qui accepte un reclassement dans un emploi d'un grade inférieur perçoit l'allocation mentionnée au premier alinéa du précédent paragraphe, mais le montant de celle-ci est réduit dans la mesure où, ajouté à son nouveau traitement de base, la somme ainsi obtenue dépasse le traitement de base correspondant à son ancien grade et échelon majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application ; chaque avancement ou promotion de grade élève d'autant l'échelon et éventuellement le grade sur lesquels est calculé le plafond du cumul. Au cas où il quitte l'Agence, l'intéressé recouvre, immédiatement, l'intégralité de ses droits à l'allocation d'invalidité dans les conditions du paragraphe 2 du présent article.

Lorsque l'invalidité résulte d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, d'une maladie professionnelle ou d'un acte de dévouement accompli dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver une vie humaine, l'allocation d'invalidité ne peut être inférieure à 120 % du minimum vital. Dans ce cas, le budget de l'Organisation prend à sa charge la totalité de la contribution au régime de pensions.

Article 79 (21)

Dans les conditions prévues au Chapitre 4 de l'Annexe IV, le conjoint survivant d'un agent ou d'un ancien agent a droit à une pension de survie égale à 60 % de la pension d'ancienneté ou de l'allocation d'invalidité dont son conjoint bénéficiait ou dont il aurait bénéficié s'il avait pu y prétendre, sans condition de durée de service ni d'âge, au moment de son décès.

Le montant de la pension de survie dont bénéficie le conjoint survivant d'un agent décédé dans l'une des positions visées à l'article 37, ne peut être inférieur au minimum vital ni à 35 % du dernier traitement de base de l'agent, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application.

Ce montant ne peut être inférieur à 42 % du dernier traitement de base de l'agent, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, lorsque le décès de celui-ci est consécutif à l'une des circonstances visées au dernier paragraphe de l'article 78.

Les minima précités sont à majorer de la pension de survie calculée sur l'indemnité visée à l'article 69quater.

Article 79bis

L'article 79bis est abrogé.

Article 80 (21)

Lorsque l'agent ou le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité est décédé sans laisser de conjoint ayant droit à une pension de survie, les enfants reconnus à sa charge au sens de l'article 2 du Règlement d'application n° 7 au moment du décès ont droit à une pension d'orphelin, dans les conditions prévues à l'article 21 de l'Annexe IV.

Le même droit est reconnu aux enfants remplissant les mêmes conditions en cas de décès ou de remariage du conjoint du titulaire d'une pension de survie.

Lorsque l'agent ou le titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité est décédé, sans que les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus se trouvent réunies, les enfants reconnus à sa charge au sens de l'article 2 du Règlement d'application n° 7, ont droit à une pension d'orphelin dans les conditions visées à l'article 21 de l'Annexe IV ; elle est toutefois fixée à la moitié du montant résultant des dispositions de ce dernier article.

La pension d'orphelin des personnes assimilées à un enfant à charge au sens de l'article 2, paragraphe 4 du Règlement d'application n° 7 ne peut dépasser un montant égal au double de l'allocation pour enfant à charge.

En cas d'adoption, le décès du parent naturel, auquel s'est substitué le parent adoptif, ne peut donner lieu au bénéfice d'une pension d'orphelin.

Les droits prévus aux premier, deuxième et troisième alinéas sont applicables en cas de décès d'un ancien agent ayant cessé ses fonctions avant l'âge de la retraite, de 55 ans ou de 58 ans ou de 57 ans s'il s'agit d'un agent auquel s'applique respectivement l'article 53.2 ou 53.3 ou 53.4, et ayant demandé que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il aurait atteint l'âge de la retraite, de 55, ou de 58 ans respectivement.

Le titulaire d'une pension d'orphelin ne peut cumuler plusieurs pensions d'orphelins au titre de la présente réglementation. Dans une telle éventualité, la pension la plus élevée lui est servie.

Article 81

Le titulaire d'une pension d'ancienneté acquise à l'âge de 63 ans ou après cet âge, à l'âge de 55 ans, ou à l'âge de 58 ans si l'article 53.2 ou 53.3 s'applique respectivement à son cas, ou titulaire d'une allocation d'invalidité ou d'une pension de survie, a droit dans les conditions prévues au Règlement d'application n° 7, aux allocations familiales visées à l'article 67 ; l'allocation de foyer est calculée sur la base de la pension ou de l'allocation du bénéficiaire.

Le bénéficiaire d'une pension de survie n'a droit à ces allocations qu'au titre des enfants à charge de l'agent ou de l'ancien agent au moment de son décès.

Toutefois, le montant de l'allocation pour enfant à charge dû au titulaire d'une pension de survie est égal au double du montant de l'allocation prévue à l'article 67, paragraphe 1, sous b).

Article 81bis (21)

1. Nonobstant toute autre disposition, concernant notamment les montants minimaux ouverts au profit d'ayants droit à une pension de survie, le montant global des pensions de survie augmentées des allocations familiales et diminuées d'un montant égal à l'impôt applicable aux fonctionnaires de l'Union européenne et des autres retenues obligatoires en vertu des présentes Conditions générales d'emploi auquel peuvent prétendre le conjoint survivant et les autres ayants droit ne peut excéder :
 - a) en cas de décès d'un agent placé dans l'une des positions visées à l'article 37, le montant du traitement de base auquel l'intéressé aurait eu droit aux mêmes grade et échelon s'il était demeuré en vie, majoré des allocations familiales qui lui auraient été versées dans ce cas et

déduction faite du montant égal à l'impôt applicable aux fonctionnaires de l'Union européenne et des autres retenues obligatoires en vertu des présentes Conditions générales d'emploi ;

- b) pour la période postérieure à la date à laquelle l'agent visé au point a) aurait atteint l'âge de 66 ans, de 55 ans, ou de 58 ans pour l'agent auquel l'article 53.2 ou 53.3 aurait été respectivement appliqué, le montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit à compter de cette date, aux mêmes grade et échelon atteints lors du décès, ce montant étant augmenté des allocations familiales qui auraient été versées à l'intéressé et diminué d'un montant égal à l'impôt applicable aux fonctionnaires de l'Union européenne et des autres retenues obligatoires en vertu des présentes Conditions générales d'emploi ;
 - c) en cas de décès d'un ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité, le montant de la pension à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit, ce montant étant augmenté et diminué des éléments visés au point b) ;
 - d) en cas de décès d'un ancien agent ayant cessé ses fonctions avant l'âge de la retraite, de 55 ans, ou de 58 ans s'il s'agit d'un agent auquel s'applique respectivement l'article 53.2 ou 53.3, et demandé que la jouissance de sa pension soit différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il aurait atteint l'âge de la retraite, de 55 ans, ou de 58 ans, le montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit à l'âge de la retraite, de 55 ans ou de 58 ans, ce montant étant augmenté et diminué des éléments visés au point b) ;
 - e) en cas de décès d'un agent ou d'un ancien agent bénéficiaire, au jour de son décès, d'une indemnité au titre de l'article 41 ou 42quater des Conditions générales d'emploi, le montant de l'indemnité à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit, ce montant étant augmenté et diminué des éléments visés au point b) ;
 - f) pour la période postérieure à la date à laquelle l'ancien agent visé au point e) aurait cessé d'avoir droit à l'indemnité, le montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'intéressé, demeuré en vie, aurait eu droit si, à cette date, il avait réuni les conditions d'âge requises pour l'ouverture de ses droits à pension, ce montant étant augmenté et diminué des éléments visés au point b).
2. Aux fins de l'application du paragraphe 1, il est fait abstraction des coefficients correcteurs pouvant affecter les divers montants en cause.
 3. Le montant maximal défini à chacun des points a) à f) du paragraphe 1 est réparti entre les ayants droit à une pension de survie proportionnellement aux droits qui, abstraction faite du paragraphe 1, auraient été respectivement les leurs.

L'article 82, paragraphe 1, deuxième et troisième alinéas, est applicable aux montants résultant de cette répartition.

Article 82 (21)

1. Les pensions prévues ci-dessus sont établies sur la base des échelles de traitement en vigueur le premier jour du mois de l'ouverture du droit à pension.

Aucun coefficient correcteur ne s'applique aux pensions.

La pension exprimée dans la monnaie du pays du Siège de l'Agence, après déduction des retenues obligatoires visées aux présentes Conditions générales d'emploi ou aux règlements pris pour leur application, est affectée d'un coefficient d'ajustement supérieur, inférieur ou égal à 100 %, selon le régime fiscal propre au pays, situé à l'intérieur du territoire des États membres, où le titulaire de la pension justifie avoir sa résidence.

À compter du 1^{er} juillet 2019, si le titulaire de la pension fixe sa résidence dans un État non membre, un coefficient égal à 100 % est appliqué pour autant que l'ancien agent apporte la preuve qu'il est redevable d'un impôt sur sa pension dans cet État et que cet impôt est prélevé à titre d'impôt direct sur sa pension. Dans le cas contraire, un coefficient inférieur à 100 % est appliqué de telle sorte que l'ancien agent perçoit une pension dont le montant exprimé en euros est identique à la pension d'un ancien fonctionnaire résidant dans un État membre et non soumis à une imposition nationale sur sa pension.

Les pensions exprimées en euros sont payées dans l'une des monnaies visées à l'article 45 de l'Annexe IV, dans les conditions prévues à l'article 63, deuxième alinéa.

2. Lorsque les rémunérations sont actualisées en application de l'article 65, la même actualisation s'applique aux pensions acquises.
3. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 sont applicables par analogie aux bénéficiaires d'une allocation d'invalidité.

Article 83 (21) (27) (29)

1. Le paiement des prestations prévues au présent régime de pensions constitue une charge du budget de l'Agence. Les États membres garantissent collectivement le paiement de ces prestations.
2. Sans préjudice de l'article 15 de l'Annexe XII, les agents contribuent pour un tiers au financement de ce régime de pensions. Cette contribution est fixée à 8,75 % du traitement de base de l'agent, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, compte non tenu des coefficients correcteurs prévus à l'article 64. Cette contribution est déduite mensuellement du traitement de l'intéressé. La contribution est adaptée selon les règles fixées à l'Annexe XII.

Article 83bis (21)

1. L'équilibre du régime de pensions est assuré selon les modalités prévues à l'Annexe XII.
2. Lors de l'évaluation actuarielle quinquennale effectuée conformément à l'Annexe XII, et afin d'assurer l'équilibre du régime, la Commission décide du taux de la contribution et de la modification éventuelle de l'âge de la retraite.
3. Le Directeur général présente chaque année à la Commission une version actualisée de l'évaluation actuarielle visée au paragraphe 2, conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 2, de l'Annexe XII. Lorsqu'il y est démontré un écart d'au moins 0,25 point entre le taux de contribution en vigueur et le taux nécessaire au maintien de l'équilibre actuariel, la Commission examine s'il y a lieu d'adapter le taux, conformément aux modalités fixées à l'Annexe XII.

Article 84

Les modalités du régime de pensions prévu ci-dessus sont fixées à l'Annexe IV.

Section 3

APPLICATION DES SYSTÈMES NATIONAUX

Article 84bis

1. Les dispositions des présentes Conditions générales d'emploi ne portent pas atteinte à l'application des réglementations nationales ayant pour effet de créer un droit ou une obligation d'affiliation à un régime national de sécurité sociale.

Lorsqu'un agent est obligatoirement affilié à un régime national de sécurité sociale, les contributions versées à ce régime sont prises en charge dans les conditions prévues au paragraphe 2 ci-après.

La faculté de demander que l'Agence effectue les versements destinés à la constitution ou au maintien de ses droits à pension dans son pays d'origine, ou dans un État membre de l'Agence s'il a déjà acquis de tels droits dans cet État membre, est ouverte à l'agent dont la nomination a été limitée. Ces versements sont pris en charge dans les conditions prévues au paragraphe 2 ci-après.

2. Les contributions versées par l'Agence ou par un agent à un régime national de sécurité sociale, conformément aux 2^e et 3^e alinéas du paragraphe 1 du présent article viennent en déduction des contributions visées aux articles 72.1, 73.1 et 83.2.

L'ensemble des contributions versées à un régime national de sécurité sociale ne peut excéder le montant total des contributions visées aux articles 72.1, 73.1 et 83.2.

Pour l'application du présent paragraphe, le montant de la contribution visée à l'article 83.2 est augmenté d'un montant correspondant à la contribution de l'Agence.

3. Tout agent bénéficiaire de prestations de maladie et/ou d'accident en vertu des articles 72 et 73 des présentes Conditions générales d'emploi est tenu de déclarer les remboursements de frais qu'il percevrait au titre d'un régime national de sécurité sociale au profit duquel des versements ont été effectués conformément au paragraphe 2 ci-dessus. Dans la mesure où l'ensemble des remboursements dont il pourrait bénéficier viendrait à dépasser le montant des remboursements prévus aux articles 72 et 73 des présentes Conditions générales d'emploi, la différence sera déduite du montant payable par l'Agence en vertu des articles 72 et 73.
4. Les prestations ou la pension dues, conformément aux articles 74 à 84 des présentes Conditions générales d'emploi, à un agent, ou à ses ayants droit, également bénéficiaires pour la même période de service, de prestations ou d'une pension en vertu d'un régime national de pensions au profit duquel ont été opérées des déductions sur les contributions au régime de pension de l'Agence, seront réduites du montant des sommes reçues, au titre de cette même période, dudit régime national de pensions.

Section 4

ALLOCATION DE DÉPART

Article 85 (21)

1. L'agent n'ayant pas l'âge de la retraite qui cesse définitivement ses fonctions pour une raison autre que le décès ou l'invalidité et qui ne peut bénéficier d'une pension d'ancienneté immédiate ou différée a droit, lors de son départ :
 - a) s'il a accompli moins d'un an de service, et pour autant qu'il n'ait pas bénéficié de l'application de l'article 12 de l'Annexe IV, au versement d'une allocation de départ égale au triple des sommes retenues sur son traitement de base, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, au titre de sa contribution à sa pension d'ancienneté ;
 - b) dans les autres cas, à l'application des dispositions de l'article 11 de l'Annexe IV, ou au versement de l'équivalent actuariel à une assurance privée ou à un fonds de pension de son choix qui garantisse :
 - i) que l'intéressé ne pourra bénéficier d'un remboursement du capital ;
 - ii) que l'intéressé percevra une rente mensuelle au plus tôt à partir de l'âge de 60 ans ou 55 ou 58 ans si l'article 53.2 ou 53.3 est d'application et au plus tard à partir de 66 ans ;
 - iii) que ses ayants droit bénéficieront des prestations de réversion ou de survie ;
 - iv) que le transfert vers une autre assurance ou un autre fonds ne sera autorisé qu'aux mêmes conditions que celles décrites aux rubriques i) à iii) ci-dessus.
2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1, point b), l'agent n'ayant pas l'âge de la retraite qui, depuis son entrée en fonctions, a effectué des versements pour la constitution ou le maintien de ses droits à pension à un régime de pension national ou à une assurance privée ou à un fonds de pension de son choix qui remplisse les conditions mentionnées au paragraphe 1, qui cesse définitivement ses fonctions pour une raison autre que le décès ou l'invalidité et qui ne peut bénéficier d'une pension d'ancienneté immédiate ou différée a droit, lors de son départ, au versement d'une allocation de départ égale à l'équivalent actuariel de ses droits à pension acquis pendant son service dans l'Agence.

Les versements ci-dessus sont diminués du montant des versements effectués en vertu de l'article 84bis, paragraphe 2, à un régime national de pensions au profit duquel des déductions ont été opérées sur la contribution au régime de pension de l'Agence ou dont la charge a été supportée par l'Agence.
3. Toutefois, lorsque l'agent cesse définitivement ses fonctions en raison d'une révocation, l'allocation de départ à verser ou, le cas échéant, l'équivalent actuariel à transférer, est fixé en fonction de la décision prise sur la base de l'article 4, paragraphe 1.h) de l'Annexe XIVbis des Conditions générales d'emploi.

CHAPITRE 3

RÉPÉTITION DE L'INDU

Article 86

Toute somme indûment perçue donne lieu à répétition si le bénéficiaire a eu connaissance de l'irrégularité du versement ou si celle-ci était si évidente qu'il ne pouvait manquer d'en avoir connaissance.

La demande de répétition doit intervenir au plus tard au terme d'un délai de cinq ans commençant à courir à compter de la date à laquelle la somme a été versée. Ce délai n'est pas opposable à l'Agence lorsque celle-ci est en mesure d'établir que l'intéressé a délibérément induit l'administration en erreur en vue d'obtenir le versement de la somme considérée

CHAPITRE 4

SUBROGATION DE L'AGENCE

Article 86bis

1. Lorsque la cause du décès, d'un accident ou d'une maladie dont est victime une personne visée aux présentes Conditions générales d'emploi est imputable à un tiers, l'Agence est, dans la limite des obligations statutaires lui incombant consécutivement à l'événement dommageable, subrogée de plein droit à la victime ou à ses ayants droit dans leurs droits et actions contre le tiers responsable.
2. Entrent notamment dans le domaine couvert par la subrogation visée au paragraphe 1 :
 - les rémunérations maintenues, conformément à l'article 59, à l'agent durant la période de son incapacité temporaire de travail,
 - les versements effectués conformément à l'article 69 à la suite du décès d'un agent ou ancien agent titulaire d'une pension,
 - les prestations servies au titre des articles 72 et 73 et des réglementations prises pour leur application, concernant la couverture des risques de maladie et d'accident,
 - le paiement des frais de transport du corps, visé à l'article 75,
 - les versements de suppléments d'allocations familiales intervenant, conformément à l'article 67, paragraphe 3 et à l'article 2, paragraphes 3 et 5 du Règlement prévu à l'article 62 des présentes Conditions générales d'emploi, en raison de la maladie grave, de l'infirmité ou du handicap atteignant un enfant à charge,
 - les versements des allocations d'invalidité intervenant à la suite d'un accident ou d'une maladie entraînant pour l'agent une incapacité définitive d'exercer ses fonctions,
 - les versements de pensions de survie intervenant à la suite du décès de l'agent ou de l'ancien agent ou du décès du conjoint ni agent ni fonctionnaire du Statut administratif, d'un agent ou d'un ancien agent titulaire d'une pension,

- les versements de pensions d'orphelin intervenant sans limitation d'âge au profit d'un enfant d'agent ou ancien agent lorsque cet enfant est atteint d'une maladie grave, d'une infirmité ou d'un handicap l'empêchant de subvenir à ses besoins après le décès de son auteur.
3. Toutefois, la subrogation de l'Agence ne s'étend pas aux droits à l'indemnisation portant sur des chefs de préjudice de caractère purement personnel, tels que, notamment, le préjudice moral, le *pretium doloris*, ainsi que la part des préjudices esthétique et d'agrément dépassant le montant de l'indemnité qui aurait été allouée de ces chefs par application de l'article 73.
 4. Les dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 ne peuvent faire obstacle à l'exercice d'une action directe de la part de l'Agence.

TITRE VI

DU RÉGIME DISCIPLINAIRE

Article 87

1. Tout manquement aux obligations auxquelles l'agent ou l'ancien agent est tenu, au titre des présentes Conditions générales d'emploi, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction disciplinaire.
2. Le Directeur général ou l'organe visé à l'article 22bis, paragraphe 1, peuvent ouvrir une enquête administrative, en vue de vérifier l'existence d'un manquement au sens du paragraphe 1, lorsque des éléments de preuve laissant présumer l'existence d'un manquement ont été portés à leur connaissance.
3. Les règles, procédures et sanctions disciplinaires sont établies à l'Annexe XIVbis des Conditions générales d'emploi.

Article 88

L'article 88 est abrogé.

Article 89

L'article 89 est abrogé.

Article 90

L'article 90 est abrogé.

TITRE VII

DES VOIES DE RECOURS

Article 91

1. Toute personne visée aux présentes dispositions peut saisir le Directeur général d'une demande l'invitant à prendre à son égard une décision. Le Directeur général notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la demande. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la demande vaut décision implicite de rejet susceptible de faire l'objet d'une réclamation au sens du paragraphe suivant.
2. Toute personne visée aux présentes dispositions peut saisir le Directeur général d'une réclamation dirigée contre un acte lui faisant grief, soit que celui-ci ait pris une décision, soit qu'il se soit abstenu de prendre une mesure imposée par les Conditions générales d'emploi. La réclamation doit être introduite dans un délai de trois mois. Ce délai court :
 - du jour de la publication de l'acte s'il s'agit d'une mesure de caractère général ;
 - du jour de la notification de la décision au destinataire et en tous cas au plus tard du jour où l'intéressé en a connaissance s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel ; toutefois, si un acte de caractère individuel est de nature à faire grief à une personne autre que le destinataire, ce délai court à l'égard de ladite personne du jour où elle en a connaissance et en tous cas au plus tard du jour de la publication ;
 - à compter de la date d'expiration du délai de réponse lorsque la réclamation porte sur une décision implicite de rejet au sens du paragraphe 1.

Le Directeur général notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la réclamation. A l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet susceptible de faire l'objet d'un recours au sens de l'article 92.

3. La demande et la réclamation doivent, en ce qui concerne les agents, être introduites par la voie hiérarchique, sauf si elles concernent le supérieur hiérarchique direct de l'agent ; dans ce cas, elles peuvent être présentées directement à l'autorité immédiatement supérieure.

Article 92

1. Tout litige opposant l'Agence à l'une des personnes visées aux présentes dispositions et portant sur l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme de ces dispositions, est soumis, à défaut d'une juridiction nationale compétente, au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.
2. Une requête au Tribunal n'est recevable que :
 - si le Directeur général a été préalablement saisi d'une réclamation au sens de l'article 91, paragraphe 2, et dans le délai y prévu, et
 - si cette réclamation a fait l'objet d'une décision explicite ou implicite de rejet.

3. Le recours visé au paragraphe 2 doit être formé dans un délai de trois mois. Ce délai court :
 - du jour de la notification de la décision prise en réponse à la réclamation ;
 - à compter de la date d'expiration du délai de réponse, lorsque le recours porte sur une décision implicite de rejet d'une réclamation présentée en application de l'article 91, paragraphe 2 ; néanmoins, lorsqu'une décision explicite de rejet d'une réclamation intervient après la décision implicite de rejet mais dans le délai de recours, elle fait à nouveau courir le délai de recours.
4. Par dérogation au paragraphe 2, l'intéressé peut, après avoir introduit auprès du Directeur général une réclamation au sens de l'article 91, paragraphe 2, saisir immédiatement le Tribunal d'un recours, à la condition qu'à ce recours soit jointe une requête tendant à obtenir le sursis à l'exécution de l'acte attaqué ou des mesures provisoires. Dans ce cas, la procédure au principal devant le Tribunal est suspendue jusqu'au moment où intervient une décision explicite ou implicite de rejet de la réclamation.
5. Les recours sont instruits et jugés dans les conditions prévues par les règles de procédure du Tribunal.

TITRE VIII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 93

L'article 93 est abrogé.

Article 93bis

L'article 93bis est abrogé.

Article 94

L'article 94 est abrogé.

Article 94bis

Des dispositions transitoires sont énoncées à l'Annexe XIII.

CHAPITRE 2

DISPOSITIONS FINALES

Article 95

Des Règlements d'application, instructions et notes de service du Directeur général fixent les conditions générales d'exécution des présentes dispositions. Le Directeur général informe le Conseil provisoire des Règlements d'application pris.

Les décisions individuelles d'exécution sont arrêtées soit par le Directeur général, soit, par délégation, par le ou les agents ayant l'administration du personnel dans leurs attributions.

Article 96

L'extension du champ d'application des présentes dispositions ainsi que toutes les modifications éventuelles, ne peuvent se réaliser que suivant la procédure prévue à l'article 12 des Statuts de l'Agence.

Article 97

L'article 97 est abrogé.

Article 98

En cas de divergence entre les textes des présentes Conditions générales d'emploi, le texte en langue française fera foi.

ANNEXE I (21)EMPLOIS TYPES VISÉS À L'ARTICLE 4, PARAGRAPHE 2,
DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI**TABLEAU I – CADRE ADMINISTRATIF** (21)**1. Groupe de fonctions AD**

Directeur	AD14 - AD15
Conseiller ou équivalent	AD13 - AD14
Chef d'unité ou équivalent	AD9 - AD13
Administrateur	AD5 - AD12

2. Groupe de fonctions AST

<p style="text-align: center;">Assistant confirmé</p> <p>Est chargé de tâches administratives et techniques nécessitant une grande autonomie et comportant des responsabilités importantes en ce qui concerne la gestion du personnel, l'exécution budgétaire ou la coordination politique.</p>	AST10 – AST11
<p style="text-align: center;">Assistant</p> <p>Est chargé de tâches administratives ou techniques nécessitant une certaine autonomie, notamment en ce qui concerne l'application de règles et de réglementations ou d'instructions générales, ou exerçant la fonction de superviseur ou d'assistant personnel d'un Chef d'unité, d'un Conseiller, d'un Directeur ou du Directeur général.</p>	AST1 – AST9

Les agents en fonction au 30 juin 2016 sont régis par les dispositions de l'Annexe XIII, Partie 2, et notamment par ses articles 18 et 19.

3. Groupe de fonctions AST/SC

<p style="text-align: center;">Agent d'appui</p> <p>Est chargé de tâches administratives ou techniques, de secrétariat et d'appui, exécutées sous la supervision de fonctionnaires ou agents.</p>	AST/SC1 – AST/SC6
---	-------------------

TABLEAU II - CADRE D'EXPLOITATION**TABLEAU II.a - "APPUI OPÉRATIONNEL" (3) (15) (21)****1. Groupe de fonctions AD**

Conseiller ou équivalent	AD13 - AD14
Chef d'unité ou équivalent	AD9 - AD13
Administrateur	AD5 - AD12

2. Groupe de fonctions AST

<p style="text-align: center;">Assistant confirmé</p> <p>Est chargé de tâches administratives et techniques nécessitant une grande autonomie et comportant des responsabilités importantes en ce qui concerne la gestion du personnel, l'exécution budgétaire ou la coordination politique.</p>	AST10 – AST11
<p style="text-align: center;">Assistant</p> <p>Est chargé de tâches administratives ou techniques nécessitant une certaine autonomie, notamment en ce qui concerne l'application de règles et de réglementations ou d'instructions générales, ou exerçant la fonction de superviseur ou d'assistant personnel d'un Chef d'unité, d'un Conseiller, d'un Directeur ou du Directeur général.</p>	AST1 – AST9

Les agents en fonction au 30 juin 2016 sont régis par les dispositions de l'Annexe XIII, Partie 2, et notamment par ses articles 18 et 19.

3. Groupe de fonctions AST/SC

<p style="text-align: center;">Agent d'appui</p> <p>Est chargé de tâches administratives ou techniques, de secrétariat et d'appui, exécutées sous la supervision de fonctionnaires ou d'agents.</p>	AST/SC1 – AST/SC6
---	-------------------

CADRE D'EXPLOITATION**TABLEAU II.b - GROUPE DE FONCTIONS O** (9) (21) (24) (30)

Grade	Emploi type	
08	Superviseur de quart Superviseur de salle Superviseur militaire de salle	
07	Superviseur de quart Superviseur de salle Coordinateur de la formation Contrôleur de la circulation aérienne	Coordinateur EOS – Capacité ¹
06	Superviseur de salle Coordinateur de la formation Contrôleur de la circulation aérienne	Coordinateur EOS – Capacité Responsable EOS confirmé – Appui à la capacité ¹ Responsable EOS – FMP ¹
05	Contrôleur de la circulation aérienne	Responsable EOS confirmé – Appui à la capacité Responsable EOS confirmé – ADSS ¹ Responsable EOS – FMP Responsable EOS – ADSS ¹ Contrôleur-régulateur
04	Contrôleur de la circulation aérienne	Superviseur de quart adjoint EOS ¹ Responsable EOS – FMP Responsable EOS – ADSS Contrôleur-régulateur Assistant CSS
03	Contrôleur de la circulation aérienne ² Responsable de la formation des spécialistes « Données de vol » ¹	Superviseur de quart adjoint EOS Assistant EOS Assistant CSS
02	Élève-contrôleur de la circulation aérienne (2 ^e niveau)	Assistant EOS
01		Assistant EOS

¹ À abroger lorsque tous les membres du personnel en fonction au 1^{er} octobre 2016 auront quitté ce poste.

² Mention à abroger lorsque les contrôleurs de la circulation aérienne ne seront plus affectés à ce grade, après le 1^{er} juillet 2019.

TABLEAU III – CADRE DE MAINTENANCE DES INSTALLATIONS (3) (15) (21)**1. Groupe de fonctions AD**

Conseiller ou équivalent	AD13 - AD14
Chef d'unité ou équivalent	AD9 - AD13
Administrateur	AD5 - AD12

2. Groupe de fonctions AST

<p style="text-align: center;">Assistant confirmé</p> <p>Est chargé de tâches administratives et techniques nécessitant une grande autonomie et comportant des responsabilités importantes en ce qui concerne la gestion du personnel, l'exécution budgétaire ou la coordination politique.</p>	AST10 – AST11
<p style="text-align: center;">Assistant</p> <p>Est chargé de tâches administratives ou techniques nécessitant une certaine autonomie, notamment en ce qui concerne l'application de règles et de réglementations ou d'instructions générales, ou exerçant la fonction de superviseur ou d'assistant personnel d'un Chef d'unité, d'un Conseiller, d'un Directeur ou du Directeur général.</p>	AST1 – AST9

Les agents en fonction au 30 juin 2016 sont régis par les dispositions de l'Annexe XIII, Partie 2, et notamment par ses articles 18 et 19.

3. Groupe de fonctions AST/SC

<p style="text-align: center;">Agent d'appui</p> <p>Est chargé de tâches administratives ou techniques, de secrétariat et d'appui, exécutées sous la supervision de fonctionnaires ou d'agents.</p>	AST/SC1 – AST/SC6
---	-------------------

ANNEXE II (21)MODALITÉS D'OCTROI DE L'INDEMNITÉ PRÉVUE AUX ARTICLES 41 ET 50BIS
DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIArticle unique

1. L'agent auquel il est fait application des articles 41 et 50bis des Conditions générales d'emploi a droit :
 - a) pendant trois mois, à une indemnité mensuelle égale à son traitement de base, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée aux articles 69ter et quater ;
 - b) pendant une période déterminée, en fonction de son âge et de la durée de ses services, sur la base du tableau figurant au paragraphe 2 ci-dessous, à une indemnité mensuelle égale :
 - à 85 % de son traitement de base, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée à l'article 69ter et quater, du quatrième au sixième mois ;
 - à 70 % de son traitement de base, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée à l'article 69ter et quater, au cours des cinq années suivantes ;
 - à 60 % de son traitement de base, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée à l'article 69ter et quater, au-delà.

Le bénéfice de l'indemnité cesse à compter du jour où l'agent atteint l'âge de 66 ans, ou de 55 ans ou de 57 ans s'il s'agit d'un agent auquel s'appliquent les articles 53 paragraphe 2, ou 53 paragraphe 4, respectivement.

Toutefois, pour les agents qui travaillent à temps partiel les années qui précèdent leur départ à la retraite en vertu de l'article 55bis, paragraphe 2, point g), le bénéfice de l'indemnité ne peut être octroyé que si l'agent renonce à son activité à temps partiel et rembourse les montants prévus à l'Annexe IIbis, article 4, dernier paragraphe.

Le traitement de base au sens du présent article est celui figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider.

2. Pour déterminer en fonction de l'âge de l'agent la période pendant laquelle il bénéficie de l'indemnité prévue aux articles 41 et 50bis des Conditions générales d'emploi, il est appliqué à la durée de ses services le coefficient fixé dans le tableau ci-après ; cette période est arrondie, le cas échéant, au mois inférieur.

Age	%	Age	%	Age	%	Age	%
20	18	30	33	40	48	50	63
21	19,5	31	34,5	41	49,5	51	64,5
22	21	32	36	42	51	52	66
23	22,5	33	37,5	43	52,5	53	67,5
24	24	34	39	44	54	54	69
25	25,5	35	40,5	45	55,5	55	70,5
26	27	36	42	46	57	56	72
27	28,5	37	43,5	47	58,5	57	73,5
28	30	38	45	48	60	58	75
29	31,5	39	46,5	49	61,5	59 à 65	76,5

3. Pendant la période au cours de laquelle il a droit à l'indemnité et pendant les six premiers mois suivant cette période, l'agent visé aux articles 41 et 50bis des Conditions générales d'emploi a droit, pour lui-même et les personnes assurées de son chef, aux prestations garanties par le régime d'assurance maladie prévu à l'article 72 des Conditions générales d'emploi, sous réserve qu'il verse la contribution appropriée calculée, selon le cas, sur le traitement de base, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée à l'article 69ter et quater, ou la fraction de celui-ci visée au paragraphe 1 du présent article et qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative.

À la fin de la durée visée au premier alinéa et selon les conditions prévues, l'intéressé peut, à sa demande, continuer à bénéficier des prestations garanties par ledit régime d'assurance-maladie, sous réserve qu'il supporte la totalité de la contribution visée à l'article 72, paragraphe 1 des Conditions générales d'emploi.

Après la fin de la période pendant laquelle l'intéressé a droit à l'indemnité, la contribution est calculée sur la base de la dernière indemnité mensuelle perçue.

Lorsque l'agent est entré en jouissance de la pension à charge du régime de pension prévu aux Conditions générales d'emploi, il est assimilé, pour l'application des dispositions de l'article 72 des Conditions générales d'emploi, à l'agent resté en service jusqu'à l'âge de 66 ans, ou de 55 ans ou de 58 ans ou de 57 ans, s'il s'agit d'un agent auquel s'applique respectivement l'article 53 paragraphe 2 ou 53 paragraphe 3 ou 53 paragraphe 4.

ANNEXE IIbis (21)

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article premier (3) (15) (21)

L'agent introduit sa demande d'autorisation d'exercer son activité à temps partiel auprès de son supérieur hiérarchique direct deux mois au moins avant la date demandée, sauf dans des cas d'urgence dûment justifiés. Ce délai est porté à six mois pour les personnels travaillant par roulement dans la Division Maintenance, sauf dans des cas dûment justifiés.

Les agents affectés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, de coordinateur de la formation, de superviseur de salle ou de superviseur de quart, ou à un emploi relevant de la structure EOS doivent introduire leur demande de travail à temps partiel au minimum neuf mois avant la date demandée, sauf dans des cas dûment motivés.

L'autorisation peut être accordée pour une période minimale d'un mois et une période maximale de trois ans, sans préjudice des cas visés aux articles 15 et 56bis, paragraphe 2, points g), h) et i).

L'autorisation peut être renouvelée dans les mêmes conditions. Le renouvellement est subordonné à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins deux mois avant l'expiration de la période pour laquelle l'autorisation a été accordée. Le délai est de neuf mois pour les membres du personnel affectés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, de coordinateur de la formation, de superviseur de salle ou de superviseur de quart, ou à un emploi relevant de la structure EOS. La durée du travail en activité à temps partiel ne peut être inférieure à la moitié de la durée normale du travail en activité à plein temps.

Toute période d'activité à temps partiel débute le premier jour d'un mois, sauf dans des cas dûment justifiés.

Article 2 (15)

Le Directeur général peut, sur demande de l'agent intéressé, retirer l'autorisation avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée. La date de retrait ne peut être postérieure de plus de deux mois à la date proposée par l'agent, ou de plus de quatre mois si le travail à temps partiel a été autorisé pour une période de plus d'un an.

Dans le cas des agents affectés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, de superviseur de salle ou de superviseur de quart, ou à un emploi relevant de la structure EOS, la date de retrait ne peut être postérieure de plus de neuf mois à la date d'introduction de la demande, sauf dans des cas dûment motivés.

En tout état de cause, l'agent reprend ses fonctions à plein temps au plus tard à l'expiration de la date initiale de fin de son temps partiel.

Dans des cas exceptionnels et dans l'intérêt du service, le Directeur général peut retirer l'autorisation avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée, moyennant un préavis de deux mois.

Article 3 (3) (15)

L'agent a droit, pendant la période où il est autorisé à exercer son activité à temps partiel, à une rémunération calculée au prorata de la durée normale du travail en activité à plein temps, y compris les indemnités visées aux articles 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application. Toutefois, ce prorata n'est pas appliqué à l'allocation pour enfant à charge, au montant de base de l'allocation de foyer et à l'allocation scolaire. Pendant la période d'activité à temps partiel, l'agent n'est pas autorisé à effectuer des heures supplémentaires. Des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires, applicables aux agents du groupe de fonctions O (Annexe I, Tableau II.b) effectuant des heures supplémentaires pendant leur activité à temps partiel, sont énoncées dans un Règlement d'application. L'agent travaillant à temps partiel n'est pas autorisé à exercer une activité lucrative autre que celle visée à l'article 15 des Conditions générales d'emploi. Cette dernière disposition n'est pas d'application lorsque le travail à temps partiel est exercé en application de l'article 56bis, paragraphe 5 des Conditions générales d'emploi.

Les contributions au régime d'assurance maladie sont calculées sur le traitement de base d'un agent exerçant son activité à plein temps, majoré, s'il y a lieu, des indemnités visées aux articles 69ter et 69quater. Les contributions au régime de pensions sont calculées au prorata du traitement de base d'un agent exerçant son activité à temps partiel, majoré, s'il y a lieu, des indemnités visées aux articles 69ter et quater. Toutefois, l'agent peut demander que les contributions au régime de pensions soient calculées sur le traitement de base d'un agent exerçant son activité à plein temps, conformément aux dispositions de l'article 83 des Conditions générales d'emploi. Cette dernière disposition n'est pas d'application lorsque le travail à temps partiel est exercé en application de l'article 56bis, paragraphe 5 des Conditions générales d'emploi. Aux fins des articles 3, 4 et 5 de l'Annexe IV, les droits à pension acquis sont calculés en proportion du pourcentage des contributions versées.

Article 3bis (15)

Pendant une période de cinq ans commençant le 01.01.13, les agents affectés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne conformément à l'Annexe I, Tableau II.b des Conditions générales d'emploi peuvent introduire une demande de travail à temps partiel à un taux de 30 % par dérogation à l'article 56bis, paragraphe 5.

Pour ce travail à temps partiel, les dispositions de l'article 3 ci-dessus sont remplacées par les dispositions suivantes :

- a) L'agent a droit, pendant la période où il est autorisé à exercer son activité à temps partiel, à un montant équivalent à 40 % de sa rémunération, majoré, s'il y a lieu, des indemnités visées aux articles 69ter et 69quater.
- b) Les contributions au régime d'assurance maladie sont calculées sur le traitement de base d'un agent exerçant son activité à plein temps, majoré, s'il y a lieu, des indemnités visées aux articles 69ter et 69quater.
- c) En ce qui concerne les contributions au régime de pensions prévues à l'article 83.2 des CGE, les dispositions suivantes sont d'application :
 - La contribution de l'agent, à hauteur d'un tiers du montant total, est calculée sur le traitement de base, réduit à un taux de 40 % et majoré, s'il y a lieu, des indemnités visées aux articles 69ter et 69quater, soumises au même taux.

- La contribution de l'Agence, à hauteur de deux tiers du montant total, est calculée sur le montant intégral du traitement de base, majoré, s'il y a lieu, des indemnités visées aux articles 69ter et 69quater.
 - La part de la contribution due par l'agent sur la différence entre le traitement de base réduit majoré des indemnités et le montant intégral du traitement de base majoré des indemnités est prise en charge par l'Agence.
- d) L'agent peut recevoir l'autorisation d'exercer une activité extérieure conformément à l'article 12ter des Conditions générales d'emploi. En cas d'activité lucrative, les dispositions de l'article 84bis relatif à la couverture sociale sont d'application par analogie.
- e) Des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires, applicables aux agents du groupe de fonctions O (Annexe I, Tableau II.b) effectuant des heures supplémentaires pendant leur activité à temps partiel, sont énoncées dans un Règlement d'application.

Article 3ter (15)

Par dérogation à l'article 3 relatif à l'exercice d'une autre activité lucrative, pendant une période de cinq ans commençant le 01.01.13, l'agent affecté à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne conformément à l'Annexe I, Tableau II.b des Conditions générales d'emploi et travaillant à temps partiel à un taux autre que 30 % peut recevoir l'autorisation d'exercer une activité extérieure conformément à l'article 12ter des Conditions générales d'emploi. Cette dernière disposition n'est pas d'application lorsque le travail à temps partiel est autorisé dans le but de permettre à un membre du personnel de s'occuper d'un enfant, conformément à l'article 56bis, paragraphe 2, alinéas a) et b) des présentes Conditions générales d'emploi.

Article 4 (15)

Par dérogation à la première phrase du premier alinéa de l'article 3, l'agent autorisé à exercer son activité à mi-temps conformément à l'article 56bis, paragraphe 2, point g), des Conditions générales d'emploi bénéficie d'un traitement de base réduit, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée aux articles 69ter et 69quater, exprimé en pourcentage du traitement de base correspondant au plus élevé des pourcentages suivants :

- a) soit 60 %,
- b) soit le pourcentage, calculé au début du mi-temps, correspondant aux annuités acquises au sens des articles 3, 4, 5 et 9bis de l'Annexe IV, augmenté de 10 %.

L'agent qui bénéficie des dispositions du présent article est tenu, au terme de son activité à mi-temps, soit de partir à la retraite, soit de rembourser les montants excédant les 50 % du traitement de base, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée aux articles 69ter et 69quater, qu'il a perçus pendant son activité à mi-temps.

Article 5 (21)

1. Dans le cas visé à l'article 56bis, paragraphe 2, point h), l'autorisation de travail à temps partiel peut être accordée, à la demande de l'agent, pour une période maximale de huit années précédant le départ à la retraite.

2. Durant cette période, l'agent exerce son activité à temps plein. Cependant, sa rémunération est réduite et calculée conformément à l'article 3.

Au début de chaque année où l'agent travaille à temps partiel, sur cette base, il sera tenu de déclarer le pourcentage pertinent (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %) du temps de travail à appliquer pour calculer sa rémunération conformément à l'article 3.

L'agent peut également, pour chaque année considérée, opter pour une activité à temps plein sans que cette décision ait pour effet de prolonger la période de huit ans visée à l'article premier.

3. Cette formule permet à l'agent d'acquiescer des crédits de jours ou de demi-jours de congé à prendre, selon son choix, au cours des trois dernières années qui précèdent son départ à la retraite. Pour le mois au cours duquel les jours ou demi-jours de congé sont pris, l'agent est payé sur la base d'une activité à temps plein.
4. Si au moment du départ à la retraite, l'agent n'a pas épuisé son solde de jours de congé acquis sur la base des présentes dispositions, il perd son droit au crédit de jours ou demi-jours de congé non pris. Cependant, si l'agent n'a pas pu prendre ce congé en raison des nécessités de service, il a droit, à titre de compensation, à une rémunération calculée sur la base des jours ou demi-jours de congé.

Le calcul de cette compensation est effectué au moment du départ à la retraite, sur la base du dernier salaire perçu.

5. Si l'agent décède ou démissionne avant son départ à la retraite ou s'il décide de partir à la retraite avant la fin de la période de huit années initialement définie ou s'il est révoqué dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou est licencié pour insuffisance professionnelle et n'a pas épuisé son solde de jours de congé acquis en application des présentes dispositions, une compensation financière lui est versée ou, s'il est décédé, à ses ayants droit, calculée au prorata du nombre de jours ou de demi-jours de congé non pris.

Cette compensation financière lui est versée s'il est mis fin à ses fonctions en vertu de l'Annexe X ou s'il cesse d'exercer ses fonctions en application de l'article 41 avant la fin de la période de huit années initialement définie.

6. Lorsque l'agent est mis en invalidité au sens de l'article 78 des Conditions générales d'emploi durant la période au cours de laquelle il bénéficie des présentes dispositions en matière de temps partiel, la date de mise en invalidité est différée de manière à épuiser les jours ou demi-jours de congé déjà acquis.

Lorsque le nombre de jours ou demi-jours de congé résiduels ne permet plus de différer la date de mise en invalidité d'un mois, ceux-ci sont compensés par une rémunération correspondante, calculée au prorata des jours ou demi-jours de congé conformément au deuxième sous-paragraphe du paragraphe 4.

Article 6 (21)

Invalidité permanente considérée comme partielle

Les dispositions de cet article s'appliquent aux agents soumis aux dispositions des articles 53 paragraphe 1 ou 53 paragraphe 3 des Conditions générales d'emploi âgés de moins de 65 ans pour les agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2016 et 66 ans pour ceux recrutés à compter de cette date ou aux

agents soumis aux dispositions des articles 53 paragraphe 2 ou 53 paragraphe 4, qui n'ont pas atteint l'âge de la retraite prévu dans ces paragraphes respectifs.

Si un agent remplissant ces conditions, dans les conditions prévues à l'article 59 paragraphe 4, des Conditions générales d'emploi, est reconnu par la Commission d'invalidité comme atteint d'une invalidité permanente considérée comme partielle et le mettant dans l'impossibilité d'exercer à temps plein des fonctions correspondant à son emploi type et son grade, tant que dure cette incapacité partielle, travaille à temps partiel au taux de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % et perçoit une allocation d'invalidité partielle égale à 70 % de son salaire de base réduit proportionnellement au temps de travail non presté.

Toutefois le montant total perçu par l'agent au titre de son salaire et de l'allocation d'invalidité ne peut être inférieur au minimum vital.

Le droit à l'allocation d'invalidité partielle naît à compter du premier jour du mois suivant la décision de la Commission d'invalidité.

Tant que l'agent bénéficiaire de l'allocation d'invalidité partielle n'a pas atteint l'âge normal de la retraite, l'Agence peut le faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'il réunit toujours les conditions pour bénéficier de cette allocation.

Si tel n'est plus le cas, l'agent reprend un travail à temps plein.

En ce qui concerne l'application des articles 62bis à 66bis des Conditions générales d'emploi, cette allocation d'invalidité partielle est assimilée à une rémunération.

L'agent est assimilé pour l'application des Conditions générales d'emploi et de ses règlements d'application à un agent travaillant à temps partiel au taux précité.

Les contributions au Régime d'assurance maladie sont calculées sur le traitement de base d'un agent travaillant à temps plein. Les contributions au régime de pensions sont calculées au prorata du traitement de base réduit en raison de l'activité à temps partiel ainsi que sur l'allocation d'invalidité partielle.

Les droits à pension acquis sont ceux acquis par un agent travaillant à temps plein.

Le traitement de base réduit ou non peut être majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée à l'article 69quater pour le calcul des contributions pension.

Article 7 (21)

Travail à temps partiel pour les contrôleurs

1. Conformément aux dispositions de l'article 56bis, paragraphe 2, point i) des Conditions générales d'emploi, l'agent qui occupe un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, coordinateur de la formation, superviseur de salle ou superviseur de quart relevant du cadre d'exploitation de la Navigation Aérienne (Annexe I, Tableau II.b), est autorisé à travailler à temps partiel à compter de l'âge de 50 ans si ce dernier a été recruté avant le 1^{er} juillet 2016 ou à compter de l'âge de 52 ans si ce dernier a été recruté à compter de cette date. La première demande de travail à temps partiel dans les années qui précèdent la retraite doit être introduite un an avant la date proposée du début de la période de travail à temps partiel. La date proposée par l'agent peut être différée de 6 mois maximum pour des raisons de services dûment justifiées. La demande doit être renouvelée par l'agent après chaque période de 12 mois, sans que la date de la prolongation du travail à temps partiel ne puisse être différée.

2. Sans préjudice des dispositions générales relatives au temps partiel, conformément à l'article 56 bis des Conditions générales d'emploi, et suite à la demande de l'agent, le taux d'activité à temps partiel accordé conformément au paragraphe 1, est fixé à 80 % ou 90 %. Il est valable pour une période de 12 mois à compter de la date de début de la période de travail à temps partiel. Il peut être revu dans les mêmes conditions à la fin de chaque période de 12 mois jusqu'au départ à la retraite de l'agent. Ce taux sera pris en compte pour le calcul de sa rémunération conformément à l'article 3 de la présente Annexe.

3. Le Règlement d'application n° 21ter définit les dispositions de mise en œuvre du présent article.

ANNEXE III (1) (4) (6) (8) (12) (16) (18) (19) (20) (21) (22) (26) (28) (31)BARÈMES DES TRAITEMENTS MENSUELS DE BASE PRÉVUS À L'ARTICLE 66
DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

(Exprimé en euros)

ANNEXE III.a

(Applicable à tous les agents sauf à ceux relevant du groupe de fonctions O)

Groupes de fonctions AD et AST

Grade	Échelon				
	1	2	3	4	5
16	19.938,39	20.776,22	21.649,27	21.649,27	21.649,27
15	17.622,20	18.362,70	19.134,32	19.666,68	19.938,39
14	15.575,08	16.229,57	16.911,55	17.382,08	17.622,20
13	13.765,76	14.344,21	14.946,99	15.362,83	15.575,08
12	12.166,66	12.677,91	13.210,63	13.578,19	13.765,76
11	10.753,29	11.205,14	11.676,00	12.000,84	12.166,66
10	9.504,09	9.903,48	10.319,66	10.606,75	10.753,29
9	8.400,03	8.753,03	9.120,84	9.374,59	9.504,09
8	7.424,23	7.736,20	8.061,30	8.285,56	8.400,03
7	6.561,79	6.837,51	7.124,83	7.323,07	7.424,23
6	5.799,51	6.043,21	6.297,17	6.472,37	6.561,79
5	5.125,81	5.341,20	5.565,64	5.720,49	5.799,51
4	4.530,35	4.720,72	4.919,10	5.055,97	5.125,81
3	4.004,07	4.172,33	4.347,67	4.468,61	4.530,35
2	3.538,94	3.687,65	3.842,60	3.949,53	4.004,07
1	3.127,83	3.259,26	3.396,21	3.490,72	3.538,94

Groupe de fonctions AST/SC

Grade	Échelon				
	1	2	3	4	5
SC6	5.125,81	5.341,20	5.565,64	5.720,49	5.799,51
SC5	4.530,35	4.720,72	4.919,10	5.055,97	5.125,81
SC4	4.004,07	4.172,33	4.347,67	4.468,61	4.530,35
SC3	3.538,94	3.687,65	3.842,60	3.949,53	4.004,07
SC2	3.127,83	3.259,26	3.396,21	3.490,72	3.538,94
SC1	2.764,48	2.880,64	3.001,68	3.085,21	3.127,83

Note : Ce barème est applicable avec effet au 1^{er} juillet 2019.

ANNEXE III.b (9) (30) (31)
(Applicable aux agents relevant du groupe de fonctions O)

Grade	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
O8	10.948,16	11.534,13	12.120,10	12.706,07	13.292,04	13.878,01	14.463,98	15.049,95
O7	9.468,86	9.976,26	10.483,66	10.991,06	11.498,46	12.005,86	12.513,26	13.020,66
O6	8.061,06	8.504,12	8.947,18	9.390,24	9.833,30	10.276,36	10.719,42	11.162,48
O5	6.974,83	7.303,59	7.632,35	7.961,11	8.289,87	8.618,63	8.947,39	9.276,15
O4	5.859,97	6.131,55	6.403,13	6.674,71	6.946,29	7.217,87	7.489,45	7.761,03
O3	5.345,42	5.602,67	5.859,92	6.117,17	6.374,42	6.631,67	6.888,92	7.146,17
O2	4.502,18	4.695,14	4.888,10	5.081,06	5.274,02	5.466,98	5.659,94	5.852,90
O1	4.030,53	4.194,89	4.359,25	4.523,61	4.687,97	4.852,33	5.016,69	5.181,05

Note : Ces barèmes sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2019.

Ce barème est ajusté au 1^{er} juillet 2019 selon les dispositions prévues à l'article 65 des Conditions générales d'emploi. Le barème des traitements qui en découle est augmenté de 3,5 % à compter du 1^{er} juillet 2020 et est adapté conformément à l'actualisation des rémunérations énoncée à l'article 65 des Conditions générales d'emploi.

ANNEXE IV**MODALITÉS DU RÉGIME DE PENSIONS**

Chapitres	Table des matières	Articles
1	Dispositions générales	1 et 2
2	Pension d'ancienneté	3 à 12bis
3	Allocation d'invalidité	13 à 16
4	Pension de survie	17 à 29
5	Pensions provisoires	30 à 33
6	Majoration de pension pour enfants à charge	34 et 35
7	Section 1 : Financement du régime de pensions	36 à 39
	Section 2 : Liquidation des droits des agents	40 à 44
	Section 3 : Paiement des prestations	45 à 47

CHAPITRE PREMIER**DISPOSITIONS GÉNÉRALES****Article premier**

Si l'examen médical préalable à l'entrée en fonctions d'un agent révèle que ce dernier est atteint d'une maladie ou d'une infirmité, le Directeur général peut décider de ne l'admettre au bénéfice des garanties prévues en matière d'invalidité ou de décès qu'à l'issue d'une période de cinq ans à compter de la date de son entrée au service de l'Agence pour les suites ou conséquences de cette maladie ou de cette infirmité.

L'agent peut faire appel de cette décision devant la Commission d'invalidité.

Article 2

L'agent placé dans la position "congé pour services militaires" cesse de bénéficier des garanties prévues en matière d'invalidité ou de décès pour les suites directes des accidents survenus ou des maladies contractées du fait du service militaire. Les dispositions ci-dessus n'affectent pas les droits à pension susceptibles de réversion acquis par l'agent au jour de sa mise en position de "congé pour services militaires".

CHAPITRE 2**PENSION D'ANCIENNETÉ****Article 3**

La pension d'ancienneté est liquidée sur la base du nombre total d'annuités acquises par l'agent. Chaque année prise en compte dans les conditions fixées à l'article 4 ci-dessous donne droit au bénéfice d'une annuité, chaque mois entier au douzième d'une annuité.

Le nombre maximum des annuités susceptibles d'être prises en compte pour la constitution du droit à pension d'ancienneté est fixé au nombre nécessaire pour atteindre le maximum de pension, au sens de l'article 77, deuxième paragraphe, des Conditions générales d'emploi.

Article 4 (21)

Sous réserve que les services suivants aient donné lieu de la part de l'agent au versement des contributions au régime de pension prévues au titre de la durée des services concernés, sont prises en compte pour le calcul des annuités au sens de l'article 3 :

- a) la durée des services accomplis en qualité d'agent de l'Agence dans l'une des positions visées à l'article 37, alinéas a), b) et e) des Conditions générales d'emploi et, dans les conditions prévues à l'article 40, paragraphe 3, deuxième alinéa, dernière phrase, la position visée à l'article 37, sous c) des Conditions générales d'emploi ;
- b) la durée pendant laquelle le droit à l'indemnité visé aux articles 41, 42quater et 50bis des Conditions générales d'emploi a été ouvert, dans la limite maximale de cinq années ;
- c) la durée des services accomplis en qualité d'agent contractuel avant la date d'application des Conditions générales d'emploi ;
- d) la durée du bénéfice d'une allocation d'invalidité.
- e) la durée des services accomplis en qualité d'agent contractuel en vertu du Régime du personnel contractuel à EUROCONTROL. Cependant, lorsqu'un agent contractuel, au sens dudit régime, devient agent soumis aux présentes Conditions générales d'emploi, les annuités acquises en qualité d'agent contractuel lui donnent droit à un nombre d'annuités en qualité d'agent calculé au prorata du dernier traitement de base perçu en qualité d'agent contractuel et du premier traitement de base perçu en qualité d'agent dans la limite du nombre d'années de service effectif. Les excédents de contribution éventuels correspondant à la différence entre le nombre d'annuités calculé et le nombre d'années de service effectif sont remboursés à la personne concernée compte tenu du dernier traitement de base perçu en tant qu'agent contractuel. Cette disposition s'applique *mutatis mutandis* dans le cas où un agent deviendrait agent contractuel.

Article 5 (21) (30)

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 3 de la présente annexe, l'agent qui reste en service après l'âge de la retraite, ou de 55 ans s'il s'agit d'un contrôleur de la circulation aérienne en activité au 30 juin 2016, auquel s'applique l'article 53.2 ou l'appendice IV et qui continue d'occuper un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, coordinateur de la formation, superviseur de salle ou superviseur de quart, a droit à une majoration de sa pension égale à 1,5 % du traitement de base pris en compte pour le calcul de la pension, par année de service après cet âge et avant l'âge de 57 ans, sans que le total de sa pension avec la majoration puisse excéder 70 % de son dernier traitement de base au sens du deuxième paragraphe de l'article 77 des Conditions générales d'emploi.

Cette majoration est également accordée en cas de décès, si l'agent est demeuré en fonctions au-delà de l'âge de la retraite.

Article 6 (21)

Le minimum vital pris en considération pour le calcul des prestations correspond au traitement de base d'un agent au premier échelon du grade AST1 du barème prévu à l'Annexe III.a des présentes Conditions générales d'emploi.

Article 7

L'article 7 est abrogé.

Article 8 (13)

L'équivalent actuariel de la pension d'ancienneté est défini comme étant égal à la valeur en capital de la prestation revenant à l'agent, calculée d'après la table de mortalité mentionnée à l'article 9 de l'Annexe XII, et sur la base du taux d'intérêt de 3,1 % l'an qui peut être révisé selon les modalités prévues à l'article 10 de l'Annexe XII.

Article 9 (21)

L'agent cessant ses fonctions avant l'âge de la retraite tel que défini à l'article 53 et à l'article 77 paragraphe 5, peut demander que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit :

- différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de la retraite,
- immédiate, sous réserve qu'il ait atteint au moins l'âge de 58 ans s'il s'agit d'un agent auquel s'applique l'article 53 paragraphe 1, ou de 50 ans ou 53 ans ou de 52 ans s'il s'agit d'un agent auquel s'applique respectivement les articles 53 paragraphe 2 ou 53 paragraphe 3 ou 53 paragraphe 4. Dans ce cas, la pension d'ancienneté est réduite en fonction de l'âge de l'intéressé au moment de l'entrée en jouissance de sa pension.

Une réduction de 3,5 % sur la pension est opérée par année d'anticipation avant l'âge auquel l'agent aurait acquis le droit à une pension d'ancienneté, au sens de l'article 77 des Conditions générales d'emploi. Si la différence entre l'âge auquel le droit à la pension d'ancienneté est acquis au sens de l'article 77 des Conditions générales d'emploi et l'âge que l'intéressé a atteint dépasse un nombre exact d'années, une année supplémentaire est ajoutée dans le calcul de la réduction.

Article 9bis

L'agent ayant acquis des droits à pension excédent l'équivalent de 70 % de son dernier traitement au sens du deuxième paragraphe de l'article 77 des Conditions générales d'emploi, majoré de l'indemnité visée à l'article 69ter si celle-ci est d'application, et demandant la jouissance immédiate de sa pension d'ancienneté en vertu de l'article 9 bénéficie, pour la détermination du niveau de sa pension réduite, de l'application de la réduction figurant à l'article 9 sur un montant théorique correspondant aux annuités acquises plutôt que sur un montant plafonné à 70 % du dernier traitement de base au sens du deuxième paragraphe de l'article 77 des Conditions générales d'emploi, majoré de l'indemnité visée à l'article 69ter si celle-ci est d'application. En aucun cas cependant, la pension réduite ainsi calculée ne peut excéder 70 % du dernier traitement de base au sens du deuxième paragraphe de l'article 77 des Conditions générales d'emploi, majoré de l'indemnité visée à l'article 69ter si celle-ci est d'application.

Article 10

Le droit à la pension d'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel l'agent est admis, d'office ou sur sa demande, au bénéfice de cette pension, étant entendu qu'il perçoit sa rémunération jusqu'à la date de l'ouverture du droit à sa pension.

Article 11

L'agent qui cesse ses fonctions pour :

- entrer au service d'une administration, d'une organisation nationale ou internationale ayant conclu un accord avec l'Agence,
- exercer une activité salariée ou non salariée au titre de laquelle il acquiert des droits à pension dans un régime dont les organismes gestionnaires ont conclu un accord avec l'Agence,

a le droit de faire transférer l'équivalent actuariel, actualisé à la date de transfert effectif, de ses droits à pension d'ancienneté, qu'il a acquis à l'Agence, à la caisse de pensions de cette administration, de cette organisation, ou à la caisse auprès de laquelle l'agent acquiert des droits à pension d'ancienneté au titre de son activité salariée ou non salariée.

Article 12

1. L'agent qui entre au service de l'Agence après avoir :

- cessé ses activités auprès d'une administration, d'une organisation nationale ou internationale, ou
- exercé une activité salariée ou non salariée,

a la faculté, si son statut ou son contrat antérieur le lui permet, entre le moment de sa titularisation et le moment où il obtient le droit à une pension d'ancienneté au sens de l'article 77 des Conditions générales d'emploi, de faire verser à l'Agence, le capital, actualisé jusqu'à la date du transfert effectif, représentant les droits à pension qu'il a acquis au titre des activités visées ci-dessus.

En pareil cas, l'Agence détermine par voie de dispositions générales d'exécution, compte tenu du traitement de base, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, de l'âge et du taux de change à la date de la demande de transfert, le nombre des annuités qu'elle prend en compte d'après le régime de pension de l'Agence au titre de la période de service antérieur sur la base du capital transféré, déduction faite du montant qui représente la revalorisation du capital entre la date de la demande de transfert et celle du transfert effectif.

De cette faculté l'agent ne pourra faire usage qu'une seule fois par État membre et par fonds de pension.

2. Le paragraphe 1 est également applicable à l'agent réintégré à l'expiration d'un congé de convenance personnelle prévu à l'article 40 des Conditions générales d'emploi.

Article 12bis

Pour l'application des dispositions des articles 11 et 12 ci-dessus, relatives aux accords à conclure entre l'Organisation et les régimes de retraite relevant de la législation d'un État membre, les dispositions des

accords conclus à ce sujet entre les Communautés européennes et un État membre de la Communauté, également membre d'EUROCONTROL, seront applicables mutatis mutandis dès leur date d'entrée en vigueur, après notification à EUROCONTROL par l'État concerné de l'acceptation formelle de cette procédure.

CHAPITRE 3

ALLOCATION D'INVALIDITÉ

Article 13

1. Sous réserve des dispositions de l'article 1^{er}, l'agent âgé de moins de 65 ans, de 55 ans ou de 58 ans, s'il s'agit d'un agent auquel s'applique respectivement l'article 53.2 ou 53.3, qui, au cours de la période durant laquelle il acquérait des droits à pension, est reconnu par la Commission d'invalidité comme atteint d'une invalidité permanente considérée comme totale et le mettant dans l'impossibilité d'exercer des fonctions correspondant à un emploi de son grade et qui, pour ce motif, est tenu de suspendre son service à l'Agence, a droit tant que dure cette incapacité à l'allocation d'invalidité visée à l'article 78 des Conditions générales d'emploi.
2. Le bénéficiaire d'une allocation d'invalidité ne peut exercer une activité professionnelle rémunérée qu'à la condition d'y avoir été préalablement autorisé par le Directeur général. Dans ce cas, la partie de tout revenu tiré de cette activité professionnelle rémunérée qui, cumulée avec l'allocation d'invalidité dépasse la dernière rémunération globale perçue en activité établie sur la base du tableau des traitements en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'allocation est à liquider, est déduite de cette allocation.

L'intéressé est tenu de fournir les preuves écrites qui peuvent être exigées et de notifier à l'Agence tout élément susceptible de modifier son droit à l'allocation.

Article 14

Le droit à l'allocation d'invalidité naît à compter du premier jour du mois civil suivant la mise à la retraite en application de l'article 54 des Conditions générales d'emploi.

Lorsque l'ancien agent cesse de remplir les conditions requises pour bénéficier de cette allocation, il est obligatoirement réintégré, à la première vacance, dans un emploi de son groupe de fonctions ou de son cadre correspondant à son grade, à condition qu'il possède les aptitudes requises pour cet emploi. S'il refuse l'emploi qui lui est offert, il conserve ses droits à réintégration, à la même condition, lors de la deuxième vacance dans un emploi de son groupe de fonctions ou de son cadre correspondant à son grade ; en cas de second refus, il peut être démis d'office.

En cas de décès de l'ancien agent bénéficiaire de l'allocation d'invalidité, le droit à cette allocation s'éteint à la fin du mois civil au cours duquel l'ancien agent est décédé.

Article 15 (21)

Tant que l'ancien agent bénéficiant d'une allocation d'invalidité n'a pas atteint l'âge de la retraite tel que défini aux articles 53 et 77 paragraphe 5, l'Agence peut le faire examiner périodiquement en vue de s'assurer qu'il réunit toujours les conditions requises pour bénéficier de cette allocation.

Article 16

L'article 16 est abrogé.

CHAPITRE 4

PENSION DE SURVIE

Article 17

Le conjoint survivant d'un agent décédé dans l'une des positions visées à l'article 37 des Conditions générales d'emploi, bénéficie, pour autant qu'il ait été son conjoint pendant un an au moins, et sous réserve des dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus et de l'article 22 ci-dessous, d'une pension de survie égale à 60 % de la pension d'ancienneté qui aurait été versée à l'agent s'il avait pu, sans condition de durée de service ni d'âge, y prétendre à la date de son décès.

La condition d'antériorité prévue ci-dessus ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ou d'un mariage antérieur de l'agent pour autant que le conjoint survivant pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants, ou si le décès de l'agent résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractée à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

Article 18 (21)

Le conjoint survivant d'un ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté, pour autant que le mariage ait été contracté avant que l'intéressé ait cessé d'être au service de l'Agence et qu'il ait été son conjoint pendant un an au moins, a droit, sous réserve des dispositions prévues à l'article 22, à une pension de survie égale à 60 % de la pension d'ancienneté dont bénéficiait son conjoint au jour de son décès. Le minimum de la pension de survie est de 35 % du dernier traitement de base, majoré de l'indemnité visée à l'article 69ter si celle-ci est d'application ; toutefois, le montant de la pension de survie ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'ancienneté dont bénéficiait son conjoint au jour de son décès.

La condition de durée du mariage prévue à l'alinéa précédent ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus d'un mariage de l'agent, contracté antérieurement à la cessation d'activité du conjoint, pour autant que le conjoint survivant pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants.

Article 18bis (21)

Le conjoint survivant d'un ancien agent, ayant cessé ses fonctions avant l'âge de la retraite, de 55 ans ou de 58 ans ou de 57 ans, s'il s'agit d'un agent auquel s'applique respectivement l'article 53 paragraphe 2 ou 53 paragraphe 3 ou 53 paragraphe 4, et ayant demandé que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de la retraite ou de 55 ans ou de 58 ans ou de 57 ans, pour autant que le mariage ait été contracté avant que l'intéressé ait cessé d'être au service de l'Agence et qu'il ait été son conjoint pendant un an au moins, a droit, sous réserve des dispositions prévues à l'article 22, à une pension de survie égale à 60 % de la pension d'ancienneté dont aurait bénéficié son conjoint à l'âge de la retraite, de 55 ans ou de 58 ans ou de 57 ans. Le minimum de la pension de survie est de 35 % du dernier traitement de base majoré de l'indemnité visée à l'article 69ter si celles-ci est d'application ; toutefois, le montant de la pension de survie ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'ancienneté à laquelle l'ancien agent aurait eu droit à l'âge de la retraite, de 55 ans ou de 58 ans ou de 57 ans respectivement.

La condition d'antériorité prévue à l'alinéa précédent ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus d'un mariage de l'ancien agent contracté antérieurement à sa cessation d'activité, pour autant que le conjoint survivant pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants.

Article 19

Le conjoint survivant d'un ancien agent titulaire d'une allocation d'invalidité, pour autant qu'il ait été son conjoint à la date de son admission au bénéfice de cette allocation, a droit sous réserve des dispositions de l'article 22 à une pension de réversion égale à 60 % de l'allocation d'invalidité dont bénéficiait son conjoint au jour de son décès.

Le minimum de la pension de survie est de 35 % du dernier traitement de base, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application ; toutefois, le montant de la pension de survie ne peut en aucun cas dépasser le montant de l'allocation d'invalidité dont bénéficiait son conjoint au jour de son décès.

Article 20

La condition d'antériorité prévue aux articles 17, 18, 18bis et 19 ci-dessus ne joue pas si le mariage, même contracté postérieurement à la cessation d'activité de l'agent, a duré au moins cinq ans.

Article 21

1. La pension d'orphelin prévue à l'article 80, premier, deuxième et troisième alinéas des Conditions générales d'emploi est fixée, pour le premier orphelin, à huit dixièmes de la pension de survie à laquelle aurait eu droit le conjoint survivant de l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité, abstraction faite des réductions prévues à l'article 25 ci-dessous.

Elle ne peut être inférieure au minimum vital, sous réserve des dispositions prévues à l'article 22.

2. La pension ainsi établie est augmentée, pour chacun des enfants à charge à partir du deuxième, d'un montant égal au double de l'allocation pour enfants à charge.

Dans les conditions prévues aux Conditions générales d'emploi, l'orphelin a droit à l'allocation scolaire.

3. Le montant total de la pension et des allocations ainsi obtenu est réparti par parts égales entre les orphelins ayants droit.

Article 22

En cas de coexistence d'un conjoint survivant et d'orphelins issus d'un précédent mariage ou d'autres ayants droit, la pension totale, calculée comme celle d'un conjoint survivant ayant ces personnes à charge, est répartie entre les groupes intéressés proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

En cas de coexistence d'orphelins de lits différents, la pension totale, calculée comme s'ils étaient tous du même lit, est répartie entre les groupes d'intéressés, proportionnellement aux pensions qui auraient été attribuées aux différents groupes considérés isolément.

Pour le calcul de la répartition visée ci-dessus, les enfants issus d'un précédent mariage d'un des conjoints et reconnus à charge au sens des dispositions de l'article 2 du Règlement d'application n° 7 sont compris dans le groupe des enfants issus du mariage avec l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité.

Dans le cas visé au deuxième alinéa ci-dessus, les ascendants reconnus à charge dans les conditions fixées à l'article 2 du Règlement d'application n° 7 sont assimilés aux enfants à charge et, pour le calcul de la répartition, compris dans le groupe des descendants.

Article 23

L'article 23 est abrogé

Article 24

Le droit à la pension de survie naît à compter du premier jour du mois civil suivant le décès de l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité. Toutefois, lorsque le décès de l'agent ou du titulaire d'une pension donne lieu au paiement prévu à l'article 69 des Conditions générales d'emploi, ce droit ne prend effet que le premier jour du quatrième mois qui suit celui du décès.

Le droit à pension de survie expire à la fin du mois civil au cours duquel est intervenu le décès de son bénéficiaire ou au cours duquel celui-ci cesse de remplir les conditions prévues pour bénéficier d'une telle pension. De même, le droit à une pension d'orphelin expire si le titulaire cesse d'être considéré comme enfant à charge au titre de l'article 2 du Règlement d'application n° 7.

Article 25

Si la différence d'âge entre l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité décédé et son conjoint, diminuée de la durée de leur mariage, est supérieure à dix ans, la pension de survie établie conformément aux dispositions qui précèdent subit, par année entière de différence, une réduction fixée à :

- 1 % pour les années comprises entre la 10^e et la 20^e année ;
- 2 % pour les années à compter de la 20^e à la 25^e année exclusivement ;
- 3 % pour les années à compter de la 25^e à la 30^e année exclusivement ;
- 4 % pour les années à compter de la 30^e à la 35^e année exclusivement ;
- 5 % pour les années à compter de la 35^e année.

Article 26

Le conjoint survivant qui se remarie cesse d'avoir droit à sa pension de survie. Il bénéficie du versement immédiat d'une somme en capital égale au double du montant annuel de sa pension de survie, sous réserve que les dispositions de l'article 80, deuxième alinéa, des Conditions générales d'emploi ne soient pas applicables.

Article 27 (21)

Le conjoint divorcé d'un agent ou d'un ancien agent a droit à la pension de survie définie au présent chapitre, à condition de justifier avoir droit pour son propre compte, au décès de son ex-conjoint, à une pension alimentaire à charge dudit ex-conjoint et fixée soit par décision de justice, soit par convention intervenue entre les anciens époux, officiellement enregistrée et mise en exécution.

La pension de survie ne peut, toutefois, excéder la pension alimentaire telle qu'elle était versée au moment du décès de son ex-conjoint, celle-ci étant actualisée selon les modalités prévues à l'article 82 des Conditions générales d'emploi.

Le conjoint divorcé perd son droit s'il s'est remarié avant le décès de son ex-conjoint. Il bénéficie des dispositions de l'article 26 s'il se remarie après le décès de celui-ci.

Article 28

En cas de coexistence de plusieurs conjoints divorcés ayant droit à une pension de survie, ou d'une ou plusieurs conjoints divorcés et d'un conjoint survivant ayant droit à une pension de survie, cette pension est répartie au prorata de la durée respective des mariages. Les conditions de l'article 27, deuxième et troisième alinéas, sont applicables.

En cas de renonciation ou de décès d'un des bénéficiaires, sa part accroîtra la part des autres, sauf réversion du droit à pension au profit des orphelins, dans les conditions prévues à l'article 80, deuxième alinéa, des Conditions générales d'emploi.

Les réductions pour différences d'âge prévues à l'article 25 sont appliquées séparément aux pensions établies conformément à la répartition prévue au présent article.

Article 29

Si le conjoint divorcé est déchu de ses droits à pension par application des dispositions de l'article 42, la pension totale est attribuée au conjoint survivant, sous réserve que les dispositions de l'article 80, deuxième alinéa, des Conditions générales d'emploi ne soient pas applicables.

CHAPITRE 5

PENSIONS PROVISOIRES

Article 30

Le conjoint ou les personnes considérées comme à la charge d'un agent se trouvant dans l'une des positions visées à l'article 37 des Conditions générales d'emploi, disparu, peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à pension de survie qui leur seraient ouverts par les dispositions de la présente annexe, lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition de cet agent.

Article 31

Le conjoint ou les personnes considérées comme à la charge d'un ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à pension de survie qui leur seraient ouverts par les dispositions de la présente annexe lorsque le titulaire a disparu depuis plus d'un an.

Article 31bis

Lorsque plus d'un an s'est écoulé depuis le jour de la disparition d'un ancien agent tel que défini à l'article 18bis de l'Annexe IV, le conjoint ou les personnes considérées comme à la charge de cet ancien agent peuvent obtenir, à titre provisoire, la liquidation des droits à pension de survie qui leur seraient ouverts par les dispositions de la présente annexe.

Article 32

Les dispositions de l'article 31 sont applicables aux personnes considérées comme à la charge d'une personne bénéficiaire d'une pension de survie ou en possession de tels droits et qui a disparu depuis plus d'un an.

Article 33

Les pensions provisoires visées aux articles 30, 31, 31bis et 32 sont converties en pensions définitives lorsque le décès de l'agent, ou de l'ancien agent, est officiellement établi ou que l'absence a été déclarée par jugement passé en force de chose jugée.

CHAPITRE 6

MAJORATION DE PENSION POUR ENFANTS A CHARGE

Article 34

Les dispositions de l'article 81, deuxième alinéa, des Conditions générales d'emploi sont applicables aux titulaires d'une pension provisoire.

Les dispositions prévues aux articles 80 et 81 des Conditions générales d'emploi s'appliquent également aux enfants nés moins de 300 jours après le décès de l'agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité.

Article 35

L'octroi d'une pension d'ancienneté ou de survie, d'une allocation d'invalidité, ou d'une pension provisoire, n'ouvre pas droit à l'allocation de dépaysement.

CHAPITRE 7

Première Section

FINANCEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS

Article 36

Toute perception d'un traitement ou d'une allocation d'invalidité est soumise à la contribution au régime des pensions prévu aux articles 77 à 84 des Conditions générales d'emploi.

Article 37

L'agent en service détaché continue à verser la contribution visée à l'article précédent sur la base du traitement afférent à son échelon dans son grade, majoré, s'il y a lieu, des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application. Il en est de même de l'agent bénéficiant de l'indemnité prévue en cas de disponibilité dans la limite des cinq années visées à l'article 4, ainsi que de l'agent en congé de convenance personnelle et continuant à acquérir de nouveaux droits à pension dans les conditions prévues à l'article 40, paragraphe 3 des Conditions générales d'emploi.

Toutes les prestations auxquelles peut avoir droit cet agent ou ses ayants droit en vertu des dispositions du présent régime de pensions sont calculées sur la base de ce traitement, majoré, s'il y a lieu, de l'indemnité visée à l'article 69ter.

Article 38

Les contributions régulièrement perçues ne peuvent être répétées. Celles qui ont été irrégulièrement perçues n'ouvrent aucun droit à pension ; elles sont remboursées sans intérêt sur demande de l'intéressé ou de ses ayants droit.

Article 39

L'article 39 est abrogé.

Section 2

LIQUIDATION DES DROITS DES AGENTS

Article 40

La liquidation des droits à pension d'ancienneté, de survie ou provisoire ou à l'allocation d'invalidité, incombe à l'Agence. Le décompte détaillé de cette liquidation est notifié à l'agent ou à ses ayants droit en même temps que la décision portant concession de cette pension.

La pension d'ancienneté ou l'allocation d'invalidité ne peut se cumuler ni avec le bénéfice d'un traitement à la charge de l'Agence, ni avec celui de l'indemnité prévue à l'article 41 des Conditions générales d'emploi. De même, elles ne sont pas compatibles avec toute rémunération résultant d'un mandat dans le cadre de l'Agence ou dans le cadre d'autres organes ou entreprises créés par l'Organisation.

Article 41

Les pensions peuvent être révisées à tout moment en cas d'erreur ou d'omission, de quelque nature que ce soit.

Elles peuvent être modifiées ou supprimées si la concession a été faite dans des conditions contraires aux prescriptions des Conditions générales d'emploi et de la présente annexe.

Article 42

Les ayants droit d'un agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité décédé qui n'auraient pas demandé la liquidation de leurs droits à pension ou allocation dans l'année qui suit la date du décès de l'agent ou de l'ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité sont déchus de leurs droits, sauf cas de force majeure dûment établi.

Article 43

L'ancien agent et ses ayants droit appelés à bénéficier des prestations prévues par le présent régime de pensions sont tenus de fournir les preuves écrites qui peuvent être exigées et de notifier à l'Agence tout élément susceptible de modifier leurs droits à prestation.

Article 44

L'agent dont le droit à pension est supprimé en tout ou en partie à titre définitif, par application des dispositions de l'article 87 des Conditions générales d'emploi, est en droit de prétendre au remboursement des sommes versées par lui au titre de sa contribution au régime de pensions, proportionnellement à la réduction apportée à sa pension.

Section 3

PAIEMENT DES PRESTATIONS

Article 45 (21)

Les prestations prévues au présent régime de pension sont payées mensuellement et à terme échu.

Le service de ces prestations est assuré par l'Agence.

Les prestations sont payées en euros et dans une banque du pays de résidence.

La pension versée aux pensionnés résidant en dehors du territoire de la zone euro peut à titre dérogatoire être payée en devises dans le pays de résidence, par conversion sur la base des taux de change trimestriels utilisés pour l'exécution du budget de l'Agence.

Le présent article est applicable par analogie aux bénéficiaires d'une allocation d'invalidité.

Article 46

Toutes les sommes restant dues à l'Agence par un agent ou ancien agent titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité à la date à laquelle l'intéressé a droit à l'une des prestations prévues au présent régime de pensions, sont déduites du montant de ses prestations ou des prestations revenant à ses ayants droit. Ce remboursement peut être échelonné sur plusieurs mois.

Article 47

L'article 47 est abrogé.

ANNEXE V (15)

MODALITÉS PARTICULIÈRES DE RECRUTEMENT, DE FORMATION PROFESSIONNELLE, DE QUALIFICATION ET D'ADAPTATION DU PERSONNEL DE CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE, PRÉVUES À L'ARTICLE 32 DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

La présente annexe a pour objet de déterminer les modalités particulières de recrutement, de formation professionnelle, de qualification et d'adaptation des personnes qui doivent accomplir une période de scolarité ou un stage spécial, en vue d'être nommées dans un emploi de contrôleur de la circulation aérienne au sein de la Division "Exploitation" ou titularisées dans le grade correspondant.

Les dispositions de la présente annexe, prévue à l'article 32 des Conditions générales d'emploi, complètent ces dernières

Article 2

En vue de pourvoir aux emplois vacants, il est fait appel aux catégories de candidats qui, eu égard à l'emploi à occuper :

- 1) possèdent le niveau exigé d'instruction de l'enseignement secondaire supérieur pour acquérir la formation nécessaire (ci-après dénommés "élèves-contrôleurs") ;
- 2) sont titulaires d'une licence de contrôleur de la circulation aérienne, complétée par une qualification en cours de validité, et possèdent le niveau exigé d'instruction de l'enseignement secondaire supérieur pour acquérir la formation nécessaire (ci-après dénommés "contrôleurs en reconversion").

CHAPITRE 2

RECRUTEMENT DES ÉLÈVES-CONTRÔLEURS

Article 3

Il est ouvert, par décision du Directeur général, un concours d'élèves-contrôleurs parmi les jeunes gens titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur âgés de 17 ans au moins et de 25 ans au plus.

Les candidats au titre des concours prévus au présent article doivent remplir les conditions prévues aux articles 5 et 28 des Conditions générales d'emploi.

Article 4

Pour acquérir la formation générale et les qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions auxquelles ils se destinent, les élèves-contrôleurs sont soumis à une scolarité d'une durée normale de quatre ans au plus.

Les élèves dépendent du Centre de Maastricht. Leur scolarité se divise en plusieurs périodes dont certaines peuvent être accomplies auprès de divers services relevant, notamment, de l'Agence ou d'autres organismes de formation certifiés.

Les modalités d'application du présent article, y compris l'organisation des études, le programme et les examens, font l'objet d'un Règlement d'application du Directeur général.

Article 5

Les élèves sont régis par les dispositions d'un Règlement d'application du Directeur général, qui détermine plus particulièrement, dans le cadre de la présente annexe, et éventuellement par référence aux Conditions générales d'emploi et aux règlements d'application de celles-ci, leurs droits et obligations, les sanctions auxquelles ils s'exposent ainsi que leur régime pécuniaire et la couverture des risques sociaux.

Article 6 (16) (18) (19) (20) (22) (26) (28) (31)

1. La rémunération mensuelle de base des élèves-contrôleurs est fixée comme suit :
 - de la date de nomination jusqu'à la fin de la première phase de formation : 1448,46 EUR ;
 - du début de la deuxième phase de formation jusqu'à la fin de celle-ci : 2027,83 EUR ;
 - du début de la troisième phase de formation jusqu'à leur nomination en qualité d'élèves-contrôleurs de la circulation aérienne (2^e niveau) : 2838,97 EUR.

Lorsqu'aucun logement n'est fourni par EUROCONTROL aux élèves-contrôleurs jusqu'à la fin de la phase II, les montants susmentionnés sont majorés de 400 euros par mois.

2. La rémunération des élèves-contrôleurs est adaptée conformément aux dispositions des articles 64 et 65 des Conditions générales d'emploi. Elle sert de base au calcul des allocations, indemnités et remboursements de frais dont bénéficient les élèves. Les élèves-contrôleurs n'ont pas droit à l'allocation de dépaysement prévue à l'article 68 des Conditions générales d'emploi.

Article 7

1. L'élève est assuré dans le cadre du régime de sécurité sociale des agents contre les risques de maladie et d'accident, conformément aux articles 72 et 73 des Conditions générales d'emploi.

Cette disposition ne fait cependant pas obstacle à la possibilité de contracter une assurance collective, pour la garantie de certains risques ou le versement d'allocations complémentaires.

L'élève contribue à la couverture du risque maladie et accidents dans les proportions fixées aux articles 72 et 73 précités.

2. Les élèves ne sont pas soumis au régime de pension de l'Agence mais à un régime qui leur est propre et dont les modalités sont fixées dans un Règlement d'application du Directeur général.

Le financement de ce régime spécial est assuré dans les conditions prévues pour les agents à l'article 83 des Conditions générales d'emploi.

3. Les élèves-contrôleurs sont tenus de fournir une attestation de leur couverture de responsabilité civile préalablement à leur nomination.

Article 8

Nonobstant les articles 34 et 35 des Conditions générales d'emploi, les élèves qui ont satisfait à l'examen de fin de scolarité, sont nommés dans un emploi d'élève-contrôleur de la circulation aérienne (2^e niveau), conformément aux dispositions de l'Annexe XV, article unique, paragraphe 3.

La durée de la scolarité de l'élève-contrôleur est assimilée aux services accomplis en qualité d'agent, tels qu'ils sont définis à l'article 4 de l'Annexe IV. Elle compte, à ce titre, pour le calcul des annuités au sens de l'article 3 de ladite annexe.

CHAPITRE 3

RECRUTEMENT DES CONTRÔLEURS EN RECONVERSION

Article 9

Les emplois vacants dans la Division "Exploitation" peuvent également être pourvus par des contrôleurs en reconversion, c.-à-d. des candidats qui possèdent un niveau d'instruction de l'enseignement secondaire supérieur et sont titulaires d'une licence de contrôleur de la circulation aérienne, complétée par une qualification en cours de validité au moment où ils posent leur candidature.

Ils doivent, à leur nomination, satisfaire à un stage spécial d'adaptation et suivre des cours de formation supplémentaires avant d'accomplir le stage probatoire prévu à l'article 36 des Conditions générales d'emploi, auquel est subordonnée la titularisation. Ils ne pourront être titularisés que s'ils ont reçu leur deuxième qualification d'organisme de contrôle. Les contrôleurs en reconversion sont soumis aux Conditions générales d'emploi et aux règlements d'application qui en découlent, dans les mêmes conditions que pendant le stage probatoire prévu à l'article 36 des Conditions générales d'emploi.

Des conditions spéciales de concours, justifiant d'une expérience de plusieurs années en rapport avec les emplois vacants, sont fixées par le Directeur général.

Article 10

L'organisation et la durée des stages spéciaux d'adaptation et de perfectionnement sont fixées par un Règlement d'application du Directeur général, qui détermine le régime desdits stages spéciaux.

Article 11

1. Par dérogation à l'article 35 des Conditions générales d'emploi, le grade offert lors du recrutement aux contrôleurs en reconversion sera déterminé de la façon suivante :
 - le grade maximum à la nomination sera O4 ;

- l'échelon dans ce grade sera au maximum l'échelon 5. Pour la détermination de l'échelon, il sera tenu compte de la qualité et de la longueur de l'expérience antérieure, qui aura été acquise dans des conditions similaires à celles du Centre de Maastricht. Dans des cas exceptionnels, l'échelon 6 sera attribué par le Directeur général, lorsque le candidat pourra justifier d'une expérience à un niveau très qualifié.
2. La date à laquelle le contrôleur en reconversion reçoit une qualification complète comme requis pour un emploi de contrôleur au Centre de Maastricht, sera considérée comme la date à laquelle débute la période de cinq ans pour la promotion au grade suivant.

CHAPITRE 4

DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONTRÔLEURS EN RECONVERSION ET AUX ÉLÈVES-CONTRÔLEURS

Article 12

Les limitations d'âge et les conditions d'expérience et de durée des services des stagiaires et élèves, sont appréciées au 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours d'entrée.

Article 13

L'organisation et le programme du concours sont fixés par un Règlement d'application du Directeur général. Les avis de concours indiquent, notamment, les conditions que doivent remplir les candidats, la nature des épreuves et le nombre des emplois à pourvoir.

La liste des candidats qui sont admis à prendre part au concours est arrêtée par le Directeur général. Nul ne peut se présenter plus de deux fois au même concours. Une période de deux ans minimum doit s'être écoulée entre les deux concours.

Au terme de la procédure de sélection, le jury dresse, par ordre alphabétique, les listes d'admission.

Des listes complémentaires d'admission peuvent être établies en vue de permettre que des emplois qui resteraient vacants par suite de la renonciation de candidats au bénéfice de leur admission ou de leur élimination pour inaptitude physique ou mentale puissent être pourvus. Les listes complémentaires cessent d'être valables trois mois après le début de la formation.

Article 14

1. L'engagement en qualité de stagiaire ou d'élève est décidé par le Directeur général à condition que les intéressés remplissent les conditions physiques et mentales requises.

Ils doivent, en outre, signer une lettre d'engagement rédigée selon une formule uniforme, qui précise notamment :

- a) la qualité de contrôleur en reconversion ou d'élève-contrôleur ;
- b) la nature et la durée de la scolarité ou du stage spécial auquel est subordonné l'emploi auquel l'intéressé se destine ;
- c) le montant de la rémunération et de ses accessoires ;

- d) le cas échéant, l'obligation pour l'intéressé de servir l'Agence pendant une durée déterminée, et le remboursement auquel il s'expose conformément à l'article 33 des Conditions générales d'emploi.
2. Tout candidat appelé, qui n'entre pas en fonction à la date fixée, perd le bénéfice de son tour d'engagement. S'il présente des justifications jugées valables, son installation en qualité d'élève ou de stagiaire est reportée à une date ultérieure par décision du Directeur général. Passé le délai imparti, ou s'il ne présente pas de justification valable, le candidat perd le bénéfice de son admission au concours.

Article 15

Les contrôleurs en reconversion ou élèves-contrôleurs qui ont la qualité d'agent ou de fonctionnaire titulaire de l'Agence, sont placés en position de détachement pendant toute la durée de leur scolarité ou de leur stage spécial.

Nonobstant toutes dispositions contraires, ils peuvent, pendant cette période, opter entre la rémunération à laquelle ils auraient droit dans leur grade d'origine et la rémunération de contrôleur en reconversion ou d'élève-contrôleur.

Article 16

1. Le contrôleur en reconversion dont les résultats n'ont pas été jugés satisfaisants, peut, par décision du Directeur général agissant sur recommandation de la Commission d'examen, être admis à recommencer la partie infructueuse du stage ou de la scolarité, être nommé dans un grade inférieur, être licencié ou remis à la disposition du service dont il provient s'il est déjà fonctionnaire ou agent.
2. L'élève dont les résultats ou la conduite dans le service n'ont pas été jugés satisfaisants peut, par décision du Directeur général agissant sur recommandation de la Commission d'examen, être admis à recommencer la partie infructueuse du stage ou de la scolarité, être licencié ou remis à la disposition du service dont il provient s'il est déjà fonctionnaire ou agent.
3. Le renvoi pour faute du contrôleur en reconversion ou de l'élève peut être assimilé à la rupture unilatérale de l'engagement, prévue au deuxième alinéa de l'article 33 des Conditions générales d'emploi.

Article 17

La Commission d'examen se compose :

- d'un président désigné par le Directeur général ;
- d'un membre désigné par le Directeur général ;
- d'un membre désigné par le Comité du personnel.

Des suppléants sont désignés pour chacun des membres, mais ils ne sont autorisés à siéger à la Commission qu'en l'absence du membre titulaire concerné.

Lorsque la Commission d'examen est appelée à donner son avis sur l'admission d'un élève à recommencer la partie infructueuse du stage ou de la scolarité, ou sur le licenciement de cet élève, la personne à l'origine de la recommandation n'est pas autorisée à siéger dans la Commission d'examen.

La Commission d'examen peut également être appelée à donner son avis sur le licenciement d'un élève comme suite à une période de congé maladie, dans les conditions prévues par le règlement d'application qui fixe le régime particulier applicable aux élèves-contrôleurs.

La personne dont le cas est examiné par la Commission d'examen peut demander à être entendue par cette Commission.

ANNEXE VI**FIXATION DU MONTANT ET DE LA MÉTHODE D'IMPOSITION DES RÉMUNÉRATIONS
DES EMPLOYÉS D'EUROCONTROL****Article premier**

L'impôt sur les traitements et salaires, institué par l'article 1 du Protocole portant modification du Protocole additionnel, est fixé et perçu conformément aux conditions et procédures définies dans la présente annexe.

Article 2

Le Directeur général et les membres du personnel de l'Organisation sont assujettis à un impôt au profit de ladite Organisation.

Article 3 (1) (4) (6) (8) (12) (16) (18) (19) (20) (21) (22) (26) (28) (31)

1. Les traitements et salaires soumis à l'impôt comprennent l'ensemble des rémunérations, prestations et indemnités perçues par les assujettis dans l'exercice de leurs fonctions officielles, ainsi que les indemnités de mise en disponibilité, de retrait d'emploi et l'indemnité transitoire du Directeur général mais à l'exception toutefois des allocations, forfaitaires ou non, représentant le remboursement de dépenses effectivement encourues dans l'exercice desdites fonctions. Il s'agit du montant imposable de base.
2. Sont déduites du montant imposable de base :
 - a) les retenues opérées au titre des cotisations pour pension, retraite et sécurité sociale ;
 - b) les allocations et indemnités suivantes :
 - i) allocation de foyer,
 - ii) allocation pour enfants à charge,
 - iii) allocation scolaire,
 - iv) allocation de dépaysement,
 - v) indemnité d'installation,
 - vi) indemnité de réinstallation,
 - vii) allocation de naissance.
3. Ne sont pas compris dans le montant imposable de base :
 - a) le remboursement des frais médicaux et des frais funéraires ;
 - b) le paiement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité permanente, totale ou partielle ;
 - c) la réparation pour dommages subis dans les cas visés à l'article 24 des Conditions générales d'emploi.
4. Un abattement de 5 % pour frais professionnels, jusqu'à concurrence de 113,40 EUR par mois, est opéré sur le montant résultant de l'application des dispositions précédentes.

Article 4 (1) (4) (6) (8) (12) (16) (18) (19) (20) (22) (26) (28) (31)

1. L'impôt est prélevé chaque mois à la source. Son montant est arrondi au centième d'euro inférieur. Il est calculé sur la base du montant imposable obtenue après application de l'article 3, abstraction faite des montants ne dépassant pas 190,23 EUR, selon le barème ci-après :

10 %	de	190,23 EUR	à	380,49 EUR
20 %	de	380,49 EUR	à	570,73 EUR
25 %	de	570,73 EUR	à	760,96 EUR
30 %	de	760,96 EUR	à	1141,45 EUR
37 %	de	1141,45 EUR	à	1521,92 EUR
45 %	de	1521,92 EUR	à	1902,41 EUR
50 %	de	1902,41 EUR	à	2473,11 EUR
52 %	de	2473,11 EUR	à	3043,84 EUR
54 %	de	3043,84 EUR	à	3804,79 EUR
56 %	de	3804,79 EUR	à	4565,75 EUR
58 %	de	4565,75 EUR	à	5326,71 EUR
60 %	au-delà de	5326,71 EUR		

Avec effet au 1^{er} juillet 2019, les montants ci-dessus sont affectés d'un coefficient de 2,980661 basé sur le niveau des rémunérations au 1^{er} juillet 2019.

Lorsque les traitements et salaires sont affectés d'un coefficient correcteur, le montant imposable visé ci-avant est déterminé sans tenir compte des augmentations ou réductions résultant de l'application du coefficient correcteur, mais le montant d'impôt ainsi obtenu est affecté du coefficient correcteur.

2. Par dérogation au mode de calcul ci-dessus :
- a) la rémunération des heures supplémentaires (forfaitaires ou non),
 - b) la rémunération applicable aux horaires spéciaux, et les indemnités prévues à l'article 69bis des présentes Conditions générales d'emploi, et l'indemnité prévue à l'article 69quinquies des présentes Conditions générales d'emploi,

sont imposées au taux moyen applicable aux autres éléments de rémunération imposables qui sont versés aux intéressés au cours du mois précédent.

Article 5

Tout montant imposable correspondant à une période inférieure à un mois est taxé au taux applicable au mois considéré.

Tout montant imposable correspondant à une période supérieure à un mois est taxé comme s'il s'agissait d'un montant reparti également sur les mois auxquels il se rapporte.

Tout rajustement ne portant pas sur le mois au cours duquel il est versé est soumis à l'impôt qui lui aurait été appliqué s'il avait été versé en son temps.

Article 6

Tout assujetti recevra chaque année, avant le 1^{er} mars, une fiche indiquant le montant de son traitement et de ses indemnités imposables au titre de l'exercice financier écoulé, ainsi que le montant de l'impôt perçu au profit de l'Organisation. Dans le même temps, l'Organisation transmettra le double de cette fiche directement au Service central des impôts du pays de résidence de l'intéressé.

Article 7

Le produit de l'impôt est porté en recettes au budget de l'Organisation.

Article 8

Les présentes dispositions entreront en vigueur à la date fixée par la Commission permanente et viseront, dès lors, les versements effectués à compter de cette date.

ANNEXE VII (17)MODALITÉS D'ADAPTATION DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET DES PENSIONS
POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} JANVIER 2013 AU 31 DÉCEMBRE 2013Article premier

Lors de sa première session annuelle de 2014, le Conseil provisoire est saisi par le Directeur général d'un rapport sur l'évolution des rémunérations et des pensions au 1^{er} juillet de l'année précédant celle au cours de laquelle l'examen est effectué.

La période de référence de ces éléments est constituée par les douze mois précédant le 1^{er} juillet à partir duquel l'adaptation est faite.

Article 2 (18)

L'évolution des éléments d'adaptation des rémunérations et des pensions pour la période de référence définie ci-dessus concerne l'évolution du coût de la vie dans chaque pays du lieu d'affectation (article 64) ou pays de résidence (article 82), l'évolution du pouvoir d'achat dans les fonctions publiques nationales (article 65) et les parités économiques entre les différents lieux d'affectation ou pays de résidence.

L'évolution des éléments d'adaptation des rémunérations et pensions pour la période de référence définie ci-dessus est déterminée selon la méthode d'adaptation des rémunérations et pensions, objet de l'Annexe XI du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne, applicable du 1^{er} juillet 2004 à décembre 2012 mais en considérant, pour l'évolution du coût de la vie de Bruxelles, l'indice des prix à la consommation harmonisé en Belgique au lieu de l'indice international de Bruxelles mentionné à l'Annexe XI précitée et, pour l'évolution du pouvoir d'achat des rémunérations des fonctionnaires nationaux, un échantillon composé des vingt-huit États membres de l'Union au lieu des huit États membres mentionnés à l'Annexe XI précitée.

Le rapport du Directeur général au Conseil provisoire fait état des décisions arrêtées en la matière par le Conseil de l'Union européenne, ainsi que de tout autre élément de la politique salariale arrêté lors de cette révision périodique à l'Union européenne.

Article 3

Les recommandations du Directeur général sont examinées et approuvées par les organes compétents de l'Organisation dans les conditions prévues aux articles 64, 65 et 82 des Conditions générales d'emploi.

Article 4

Les adaptations intermédiaires de rémunération et pensions sont examinées *mutatis mutandis* dans les conditions prévues à l'article 4 de l'Annexe XI précitée.

Article 5

La présente Annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 pour une période d'un an expirant le 31 décembre 2013 et s'applique à l'adaptation des rémunérations et des pensions avec effet au 1^{er} juillet 2013, pour la période de référence s'étendant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013.

ANNEXE VII (17)MODALITÉS D'ACTUALISATION DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET DES PENSIONS
APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014Article premier

Chaque année, le Directeur général soumet au Conseil provisoire, après publication de l'actualisation annuelle des rémunérations et pensions à l'Union européenne au Journal officiel de l'Union européenne et au plus tard à la fin du deuxième mois suivant cette publication, un rapport d'information sur l'actualisation des rémunérations et des pensions à l'Union européenne à compter du 1^{er} juillet de l'année précédente^(*).

La période de référence pour l'actualisation de ces éléments est constituée par les douze mois précédant le 1^{er} juillet à partir duquel l'actualisation est faite.

Article 2

L'évolution des éléments d'actualisation des rémunérations et des pensions pour la période de référence définie ci-dessus concerne l'évolution du coût de la vie dans chaque pays du lieu d'affectation (article 64) ou pays de résidence (article 82), l'évolution du pouvoir d'achat dans les fonctions publiques nationales (article 65) et les parités économiques entre les différents lieux d'affectation ou pays de résidence.

L'évolution des éléments d'actualisation des rémunérations et des pensions pour la période de référence définie ci-dessus est déterminée selon la méthode d'actualisation des rémunérations et des pensions, objet des articles 64 et 65 et de l'Annexe XI du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne, applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Le rapport du Directeur général au Conseil provisoire fait état des décisions arrêtées en la matière par le Conseil de l'Union européenne, ainsi que de tout autre élément de la politique salariale arrêté lors de cette actualisation périodique à l'Union européenne.

Article 3

Le Directeur général met en œuvre l'actualisation annuelle des rémunérations et des pensions selon les modalités décrites aux articles 1 et 2 de la présente Annexe et conformément aux articles 64, 65 et 82 des Conditions générales d'emploi.

L'actualisation annuelle des éléments de rémunération et des pensions a lieu à la fin du troisième mois suivant sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 4

Les actualisations intermédiaires des rémunérations et des pensions sont mises en œuvre *mutatis mutandis* et dans les conditions prévues à l'article 4 de l'Annexe XI précitée.

Article 5

La présente Annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 pour une période expirant le 31 décembre 2023.

(*) La publication de l'actualisation annuelle au Journal officiel de l'Union européenne intervient normalement chaque année en décembre. Dans ce contexte, le rapport du Directeur général au Conseil provisoire est transmis au début de l'année suivant cette publication.

ANNEXE VIII**INDEMNITÉ SOCIALE TEMPORAIRE****Article unique (1) (21)**

1. L'ancien agent nommé pour une durée limitée ou indéterminée et se trouvant sans emploi après la cessation de son service intervenue soit en application des dispositions de l'article 52 soit en application des dispositions de l'Annexe X des Conditions générales d'emploi :
 - qui n'est pas titulaire d'une pension d'ancienneté ou d'une allocation d'invalidité à charge d'EUROCONTROL ;
 - qui après un stage probatoire a été titularisé et ;
 - qui est résident dans un État membre d'EUROCONTROL ou un État dont il/elle est ressortissant(e) ;

bénéficie d'une indemnité sociale temporaire dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il/elle peut prétendre à une allocation de chômage au titre d'un régime national, il/elle est tenu(e) d'en faire la déclaration auprès d'EUROCONTROL. Dans ce cas, le montant de cette allocation vient en déduction de l'indemnité versée au titre du paragraphe 3 du présent article.

2. Pour bénéficier de l'indemnité sociale temporaire, l'ancien agent :
 - a) devra s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi de l'État membre, ou dont il/elle est ressortissant(e), où il/elle établit sa résidence, sous réserve des dispositions de l'avant dernier alinéa du présent paragraphe ;
 - b) devra remplir les obligations prévues par la législation de cet État incombant au demandeur d'emploi ou titulaire des prestations de chômage au titre de cette législation ;
 - c) est tenu de transmettre mensuellement à l'Agence, une attestation émanant du service national compétent, précisant s'il/elle a ou non satisfait aux obligations fixées aux points a) et b).

Toutefois, la prestation sera accordée lorsque l'ancien agent n'aura pu s'inscrire comme demandeur d'emploi en raison de la non-existence d'un service national compétent, ou lorsque sa demande aura été refusée par un service national. Dans ces cas, il/elle sera dispensé(e) de transmettre mensuellement les attestations prévues sous c). La prestation peut être aussi accordée ou maintenue, malgré le fait que les obligations nationales visées au point b) ne sont pas remplies, en cas de maladie, d'accident, de maternité, d'invalidité ou de situation reconnue comme analogue, ou de dispense par l'autorité nationale compétente de satisfaire à ces obligations.

3. Le Directeur général fixe, par voie d'un Règlement d'application, les dispositions nécessaires pour l'application du présent paragraphe.

L'indemnité sociale temporaire est fixée par référence au traitement de base acquis par l'ancien agent au moment de la cessation de son service. Cette indemnité sociale temporaire est fixée à :

- 60 % du traitement de base pendant une période initiale de douze mois,
- 45 % du traitement de base du treizième au dix-huitième mois,
- 30 % du traitement de base du dix-neuvième au vingt-quatrième mois.

En dehors de la période initiale de six mois au cours de laquelle la limite inférieure définie ci-après s'applique mais la limite supérieure ne s'applique pas, les montants ainsi définis ne peuvent être inférieurs à 50 % du minimum vital prévu à l'article 6 de l'Annexe IV, ni supérieurs au montant de celui-ci.

4. L'indemnité sociale temporaire est versée à l'ancien agent pour une période maximale de vingt-quatre mois à compter du jour de la cessation de son service. Si, toutefois, au cours de cette période, l'ancien agent cesse de remplir les conditions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article, le versement de l'indemnité est interrompu. L'indemnité est de nouveau versée si, avant l'expiration de cette période, l'ancien agent remplit à nouveau lesdites conditions sans avoir acquis le droit à une allocation de chômage nationale.
5. L'ancien agent bénéficiaire de l'indemnité sociale temporaire a droit aux allocations familiales qui sont prévues à l'article 67 des Conditions générales d'emploi.

L'allocation de foyer est calculée sur la base de l'indemnité sociale temporaire, le montant minimal prévu au Règlement d'application n° 7, article premier, est toujours d'application.

L'intéressé(e) est tenu(e) de déclarer les prestations de même nature versées par ailleurs soit à lui-même/elle-même, soit à son/sa conjoint(e), ces prestations venant en déduction des allocations familiales à verser en application du présent article.

L'ancien agent bénéficiaire de l'indemnité sociale temporaire a droit, dans les conditions prévues à l'article 72 des Conditions générales d'emploi, à la couverture des risques de maladie sans contribution à sa charge.

6. L'indemnité sociale temporaire ainsi que les allocations familiales sont affectées du coefficient correcteur pour les pensions indiquant le coût de la vie pour le pays situé à l'intérieur ou à l'extérieur des États membres de l'Organisation où le bénéficiaire justifie avoir sa résidence.

Si ce bénéficiaire établit sa résidence dans un pays pour lequel aucun coefficient indiquant le coût de la vie n'a été fixé, le coefficient applicable est égal à 100.

L'indemnité est exprimée en euros. Elle est payée dans la monnaie du pays de résidence du bénéficiaire.

L'indemnité payée en une monnaie autre que l'euro est calculée sur la base des taux de change visés à l'article 63, deuxième alinéa des Conditions générales d'emploi.

7. Tout agent nommé pour une durée limitée ou indéterminée contribue pour un tiers au financement du régime d'assurance contre le chômage.

Cette contribution est fixée à 0,1 % du traitement de base de l'intéressé, sans prendre en compte l'ajustement prévu à l'article 64 des Conditions générales d'emploi. Cette contribution est déduite mensuellement du traitement de l'intéressé et versée, en plus des deux tiers restant à charge de l'Agence, à un fonds social pour le non-emploi. L'Agence verse chaque mois, au plus tard huit jours après le paiement des rémunérations, sa contribution.

8. L'indemnité sociale temporaire versée à l'ancien agent demeuré sans emploi est soumise aux dispositions de l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi portant "fixation du montant et de la méthode d'imposition des rémunérations des employés d'EUROCONTROL".
9. Les services nationaux compétents en matière d'emploi et de chômage, agissant dans le cadre de leur législation nationale, et l'Agence assurent une coopération efficace pour la bonne application des présentes dispositions.
10. Un an après l'instauration du présent régime d'assurance contre le chômage, et ensuite tous les deux ans, le Directeur général présente à la Commission permanente un rapport sur la situation financière de ce régime. Indépendamment de ce rapport, le Directeur général peut saisir la Commission permanente de propositions d'adaptation des contributions prévues au paragraphe 7 du présent article si l'application du régime l'exige. La Commission permanente statue sur ces propositions dans les conditions prévues au dernier alinéa du paragraphe 3 du présent article.
11. Les dispositions du présent article s'appliquent aussi aux agents qui ont été nommés pour une durée limitée avant le 1^{er} mai 2002.

ANNEXE IX

DISPOSITIONS STATUTAIRES TEMPORAIRES RELATIVES À LA CONVERSION DES
NOMINATIONS DE DURÉE LIMITÉE EN COURS AU 1^{er} MAI 2002,
EN NOMINATIONS SANS LIMITATION DE DURÉE

Article unique

1. L'agent nommé pour une durée limitée qui n'est pas expirée à la date du 1^{er} mai 2002 peut bénéficier d'une nomination sans limitation de durée, sous réserve que ses prestations soient satisfaisantes et que les fonctions associées à son emploi ne soient pas de nature temporaire.
Au cas où le Directeur général envisagerait de ne pas convertir la nomination d'un agent nommé pour une durée limitée, il consultera la Commission paritaire.
2. La conversion d'une nomination à durée limitée en nomination sans limitation de durée s'effectue au grade et à l'échelon atteints à la date de la décision de conversion.
3. Les décisions de conversion interviennent dans les six mois à compter de la date d'entrée en vigueur des présents amendements.

ANNEXE X (29)DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI
APPLICABLES AUX AGENTS NOMMÉS POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE
OU DÉTERMINÉE ENTRE LE 1^{ER} MAI 2002 ET LE 30 JUIN 2019

Chapitre	Table des matières	Articles
1	Dispositions générales	1 à 3
2	Dispositions statutaires particulières relatives aux nominations à durée indéterminée	
	Section 1 Conditions d'octroi des nominations à durée indéterminée	4
	Section 2 Procédure et préavis applicables en cas de cessation des fonctions pour un agent nommé pour une période indéterminée	5
	Section 3 Indemnisation en cas de cessation des fonctions pour un agent nommé pour une période indéterminée	6 à 8
3	Dispositions statutaires particulières relatives aux nominations à durée limitée	
	Section 1 Conditions d'octroi et durée des nominations à durée limitée	9
	Section 2 Procédure et préavis applicables en cas de cessation des fonctions pour un agent nommé pour une période limitée	10
	Section 3 Indemnisation en cas de cessation des fonctions pour un agent nommé pour une période limitée	11 et 13

CHAPITRE PREMIER**DISPOSITIONS GÉNÉRALES****Article premier**

1. La présente annexe a pour objet de déterminer les modalités particulières, notamment de nomination, cessation des fonctions et d'indemnisation en cas de cessation de fonctions, qui s'appliquent aux agents visés à l'article 1, paragraphe 4 des Conditions générales d'emploi.

Ces modalités particulières, suivant les cas, dérogent à certaines dispositions des Conditions générales d'emploi ou les complètent.

2. Le principe régissant la durée des nominations des agents visés à l'article 1, paragraphe 4 des Conditions générales d'emploi sera le suivant :
- lorsque les fonctions sont de nature durable, l'agent sera nommé pour une durée indéterminée dans les conditions figurant au Chapitre 2 ci-après ;
 - lorsque les fonctions ne sont pas de nature durable ou lorsque le service dont elles relèvent est en cours de constitution, l'agent sera nommé pour une durée limitée, dans les conditions figurant au Chapitre 3 ci-après.

Article 2

La position prévue à l'alinéa d) "disponibilité" de l'article 37 ne s'applique pas aux agents visés par la présente annexe.

Article 3

L'octroi d'un congé de convenance personnelle en application des dispositions de l'article 40 des Conditions générales d'emploi ne peut avoir pour effet de prolonger la durée d'un engagement à durée limitée ou de son renouvellement ni de suspendre la date à laquelle commence à courir le préavis prévu à l'article 5, paragraphe 4, et à l'article 10, paragraphe 3 de la présente annexe.

CHAPITRE 2

DISPOSITIONS STATUTAIRES PARTICULIÈRES RELATIVES AUX NOMINATIONS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Première Section

CONDITIONS D'OCTROI DES NOMINATIONS A DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 4

L'agent sera nommé pour une durée indéterminée lorsque les fonctions correspondant à l'emploi sur lequel il postule sont de nature durable.

Section 2

PROCÉDURE ET PRÉAVIS APPLICABLES EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS POUR UN AGENT NOMMÉ POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 5 (21)

1. Le Directeur général peut mettre fin aux fonctions d'un agent nommé pour une durée indéterminée lorsque les fonctions que celui-ci exerce cessent ou sont modifiées de manière substantielle, avec ou sans suppression de l'emploi budgétaire.
2. Avant de prendre une telle décision, le Directeur général explore toutes les possibilités de réaffectation de l'agent à un autre emploi de son groupe de fonctions, à un grade égal ou inférieur, y compris, si nécessaire, en recourant à des mesures de recyclage. Toute proposition de cessation des fonctions est motivée et communiquée à l'agent concerné. Celui-ci a la faculté de formuler à

son sujet tout commentaire qu'il juge utile. La décision motivée est prise par le Directeur général après consultation du Comité paritaire des rapports.

3. Lorsque l'agent est nommé conformément aux dispositions du paragraphe 2 ci-dessus dans un emploi doté d'un grade inférieur à celui qu'il occupait précédemment, la décision du Directeur général précise son nouveau grade, son échelon et son ancienneté dans l'échelon.

En pareil cas, et dans l'hypothèse où l'agent n'atteindrait pas, un an avant sa mise à la retraite, un grade et échelon dotés d'un traitement de base au moins égal à celui qu'il avait atteint avant sa nomination à un grade inférieur, les droits à pension prévus à l'article 77 des Conditions générales d'emploi sont calculés proportionnellement au nombre de mois de service accomplis avant et après sa nomination au grade inférieur. Le traitement de base alors pris en compte pour chacune des deux périodes d'activité est :

- d'une part, celui afférent au dernier grade et échelon atteints avant sa nomination au grade inférieur, pour la période prestée avant cette nomination,
- d'autre part, celui afférent au dernier grade et échelon atteints un an au moins avant la mise à la retraite, pour la période prestée après la nomination à un grade inférieur.

4. Le préavis de cessation des fonctions est de six mois, augmenté d'un mois par période de cinq ans de service accomplis à l'Agence en qualité de fonctionnaire ou agent.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois suivant celui durant lequel la décision motivée de cessation des fonctions a été notifiée à l'agent.

Le délai de préavis ne peut cependant commencer à courir pendant la durée d'un congé de maternité ou d'un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas trois mois. Le préavis est suspendu pendant la durée du congé de maternité et, dans la limite de trois mois, pendant celle du congé de maladie.

Pendant la durée du préavis, le Directeur général laisse à l'agent concerné le temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi et effectuer les arrangements privés liés à sa réinstallation.

5. L'agent nommé pour une durée indéterminée est démis d'office de ses fonctions :

- soit à la fin de la période de préavis pour les agents bénéficiant des dispositions de l'article 7 ci-dessous ;
- soit à 63 ans au plus tard pour les agents bénéficiant des dispositions de l'article 8 ci-dessous.

Section 3

INDEMNISATION EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS POUR UN AGENT NOMME POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 6

L'agent qui cesse ses fonctions en application de l'article 5 ci-dessus a droit à une indemnisation dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 ci-après.

Article 7

1. L'agent âgé de moins de 55 ans perçoit une indemnité proportionnelle à son ancienneté dans l'Agence, calculée comme suit :
 - ancienneté inférieure à 10 ans : six mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 10 ans mais inférieure à 15 ans : sept mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie ;
 - ancienneté égale à 15 ans au moins mais inférieure à 20 ans : huit mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie ;
 - ancienneté égale à 20 ans ou supérieure : 9 mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie.

2. L'indemnité sera versée à l'expiration du préavis, sous forme d'un capital qui est affecté du coefficient correcteur du coût de la vie pour les pensions ; elle est soumise à l'impôt interne prévu à l'Annexe V des Conditions générales d'emploi. Pour le calcul de l'impôt interne applicable à l'indemnité, chaque traitement de base mensuel dû sera individuellement taxé selon le barème de l'impôt interne.

Le traitement de base au sens du présent article est celui figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi, en vigueur le premier jour du mois au cours duquel l'indemnité est due.

L'indemnité est exprimée et payée en euros.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'agent a refusé d'être nommé, avant l'expiration du préavis, dans un autre emploi de l'Agence de même grade.

Article 8 (29)

1. L'agent âgé de 55 ans ou plus perçoit une indemnité mensuelle égale à 60 % du montant du traitement de base afférent au grade et à l'échelon détenus par l'intéressé au moment de son départ et figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi, en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider.

La durée totale pendant laquelle il bénéficie de cette indemnité est déterminée au paragraphe 6 ci-dessous.

Toutefois, il a la faculté d'opter pour l'indemnité de cessation de fonctions prévues à l'article 7 ci-dessus ; celle-ci est calculée en tenant compte de son âge réel.

2. L'indemnité est soumise à l'ajustement prévu à l'article 64 des Conditions générales d'emploi, lequel est applicable par analogie, et est affectée du coefficient correcteur pour les pensions fixé pour le pays, situé à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire des États membres de l'Organisation, où le bénéficiaire justifie avoir sa résidence.

Si le bénéficiaire de l'indemnité fixe sa résidence dans un pays pour lequel il n'a pas été établi de coefficient correcteur, le coefficient applicable à l'indemnité est égal à 100.

L'indemnité est exprimée en euros et est payée dans la monnaie du pays de résidence du bénéficiaire. Elle est toutefois payée en euros lorsqu'elle est affectée du coefficient correcteur égal à 100, conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.

L'indemnité payée dans une monnaie autre que l'euro est calculée sur la base des taux de change visés à l'article 63 des Conditions générales d'emploi.

Le montant des revenus bruts perçus par l'agent dans ses éventuelles nouvelles fonctions vient en déduction de l'indemnité, dans la mesure où ces revenus, cumulés avec cette indemnité, dépassent la dernière rémunération globale brute de l'intéressé, établie sur la base du tableau des traitements en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider. Cette rémunération est affectée du coefficient correcteur visé au premier alinéa ci-dessus.

Les revenus bruts et la dernière rémunération globale brute visés ci-dessus s'entendent comme étant des montants pris en compte après déduction des charges sociales et avant déduction de l'impôt.

L'agent est tenu de fournir les preuves écrites qui sont exigées par l'Agence lors de la demande annuelle d'information sur les revenus bruts perçus par l'intéressé dans ses nouvelles fonctions, et de notifier à l'Agence, dans l'intervalle des demandes annuelles, tout élément susceptible de modifier ses droits à l'indemnité.

3. Dans les conditions visées à l'article 67 des Conditions générales d'emploi et aux articles 1, 2 et 3 du Règlement d'application n° 7, l'agent qui bénéficie d'une indemnité aux termes du présent article reçoit des allocations familiales ; le montant de l'allocation de foyer est calculé sur la base de l'indemnité.
4. L'indemnité et les diverses autres indemnités perçues sont soumises à l'impôt interne prévu à l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi, laquelle est applicable par analogie, ainsi qu'au Règlement d'application n° 27.
5. Le bénéficiaire de l'indemnité a droit, pour lui-même et les personnes assurées de son chef, aux prestations garanties par le régime d'assurance-maladie prévu à l'article 72 des Conditions générales d'emploi, sous réserve qu'il verse la cotisation y afférente, calculée sur la base du montant de l'indemnité, et qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative. L'agent est assimilé, aux fins de l'application des dispositions de l'article 72, à l'agent resté en service jusqu'à l'âge normal de la retraite.
6. Pendant la période au cours de laquelle le droit à l'indemnité est ouvert, l'agent continue à acquérir de nouveaux droits à pension d'ancienneté sur la base du traitement afférent à son grade et à son échelon, sous réserve que, durant cette période, il y ait eu versement de la contribution prévue par les Conditions générales d'emploi, sur la base desdits montants, et que les droits à pension n'excèdent pas le taux de 70 %.

Le bénéfice de l'indemnité cesse le dernier jour du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge normal de la retraite et au plus tôt 63 ans.

L'agent est alors admis d'office au bénéfice de la pension d'ancienneté, laquelle prend effet au premier jour du mois suivant le mois au titre duquel l'indemnité a été versée pour la dernière fois. Toutefois, un agent peut, à tout moment, solliciter la conversion de son indemnité en pension

d'ancienneté calculée sur la base des droits acquis dans le cadre du régime des pensions d'EUROCONTROL à la date de prise d'effet de sa demande.

7. Aux fins du calcul et du paiement de la pension d'ancienneté et de la pension de survie, les dispositions pertinentes des Conditions générales d'emploi restent applicables.

Sous réserve des dispositions de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi, le conjoint survivant d'un agent décédé alors qu'il était bénéficiaire de l'indemnité a droit, pour autant qu'il ait été son conjoint pendant un an au moins au moment où l'intéressé a cessé d'être au service de l'Agence, à une pension de survie égale à 60 % de la pension d'ancienneté dont aurait bénéficié l'agent s'il avait pu, sans conditions de durée de service ni d'âge, y prétendre à la date de son décès.

Le montant de la pension de survie visée au précédent alinéa ne peut être inférieur aux montants prévus au deuxième alinéa de l'article 79 des Conditions générales d'emploi. Toutefois, le montant global de la pension de survie, augmenté des allocations familiales et diminué du montant correspondant à l'impôt applicable à la Communauté européenne et des autres retenues obligatoires en vertu des Conditions générales d'emploi auquel peut prétendre la veuve, ou le veuf, et les autres ayants droit ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'ancienneté auquel l'agent aurait eu droit si, demeuré en vie et ayant épuisé ses droits à l'indemnité, il avait été admis au bénéfice de la pension d'ancienneté, ce montant étant augmenté et diminué des éléments visés plus haut.

La condition d'antériorité du mariage prévue au deuxième alinéa ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus d'un mariage de l'agent, contracté antérieurement à sa cessation d'activité, pour autant que le conjoint survivant pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants, ou si le décès de l'agent résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

En cas de décès d'un agent bénéficiaire de l'indemnité, les enfants reconnus à sa charge au sens de l'article 2 du Règlement d'application n° 7 ont droit à une pension d'orphelin dans les conditions prévues à l'article 80 desdites Conditions générales d'emploi ainsi qu'à l'article 21 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi.

CHAPITRE 3

DISPOSITIONS STATUTAIRES PARTICULIÈRES RELATIVES AUX NOMINATIONS A DURÉE LIMITÉE

Première Section

CONDITIONS D'OCTROI ET DURÉE DES NOMINATIONS À DURÉE LIMITÉE

Article 9 (29)

1. Lorsque l'agent est recruté pour exercer des fonctions dont la durée est limitée dans le temps, la durée de sa nomination correspond à la durée de celles-ci, mais ne peut dépasser cinq ans. La nomination peut être renouvelée afin de permettre à l'agent d'achever des tâches en cours de réalisation, mais la durée totale de la nomination, y compris son renouvellement, ne peut excéder neuf ans.

2. Lorsque l'agent est recruté dans un service en cours de constitution, ou pour exercer des fonctions dont l'avenir n'est pas encore certain, la durée de sa nomination est, en règle générale, limitée à cinq ans. La nomination peut être renouvelée à titre exceptionnel, mais sa durée totale, y compris le renouvellement, ne peut excéder neuf ans.

Lorsqu'une fonction revêt un caractère durable, la nomination peut être convertie en nomination à durée indéterminée, sous réserve que les prestations professionnelles de l'agent concerné soient satisfaisantes.

3. Pendant la durée de sa nomination, l'agent peut postuler et être nommé à un emploi à durée indéterminée.

Section 2

PROCÉDURE ET PRÉAVIS APPLICABLES EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS POUR UN AGENT NOMMÉ POUR UNE DURÉE LIMITÉE

Article 10 (21)

1. En principe, l'agent nommé pour une durée limitée exerce ses fonctions jusqu'au terme prévu par son acte de nomination ou le renouvellement de celui-ci, dans les conditions définies à l'article 9 ci-dessus.
2. Toutefois, le Directeur général peut mettre exceptionnellement fin à la durée de la nomination pour une durée limitée lorsque les fonctions exercées cessent ou sont fondamentalement modifiées, avec ou sans suppression de l'emploi budgétaire. Avant de prendre une telle décision, le Directeur général explore toutes les possibilités de réaffectation de l'agent à un autre emploi de son groupe de fonctions, à un grade égal ou inférieur, y compris, si nécessaire, en recourant à des mesures de recyclage. Toute proposition de cessation des fonctions est motivée et communiquée à l'agent concerné. Celui-ci a la faculté de formuler à son sujet tout commentaire qu'il juge utile. La décision motivée est prise par le Directeur général après consultation du Comité paritaire des rapports.
3. Pour les agents visés par les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, le préavis de cessation des fonctions est égal à six mois, augmenté d'un mois si l'agent a accompli au moins cinq ans à l'Agence en qualité d'agent. Le préavis commence à courir le premier jour du mois suivant celui durant lequel la décision motivée de cessation des fonctions a été notifiée à l'agent.
Le délai de préavis ne peut cependant commencer à courir pendant la durée d'un congé de maternité ou d'un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas trois mois. Le préavis est suspendu pendant la durée du congé de maternité et, dans la limite de trois mois, pendant celle du congé de maladie.
Pendant la durée du préavis, le Directeur général laisse à l'agent concerné le temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi et effectuer les arrangements privés liés à sa réinstallation.
4. A l'issue de la période pour laquelle il a été engagé, et au plus tard sept ans après le début de celle-ci, l'agent est démis d'office. Il est également démis d'office à l'expiration du préavis prévu au paragraphe 3 ci-dessus.

Section 3INDEMNISATION EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS
POUR UN AGENT NOMMÉ POUR UNE DURÉE LIMITÉEArticle 11

L'agent qui cesse ses fonctions en application des dispositions de l'article 10, paragraphe 2 ci-dessus, a droit à une indemnité proportionnelle à son ancienneté dans l'Agence, égale à six mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie.

Article 12

L'indemnité sera versée à l'expiration du préavis, sous forme d'un capital qui est affecté du coefficient correcteur du coût de la vie du dernier lieu d'affectation ; elle est soumise à l'impôt interne d'EUROCONTROL. Pour le calcul de l'impôt interne applicable à l'indemnité, chaque traitement de base mensuel dû sera individuellement taxé selon le barème de l'impôt interne.

Le traitement de base au sens du présent article est celui figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi, en vigueur le premier jour du mois au cours duquel l'indemnité est due.

L'indemnité est exprimée et payée en euros.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'agent a refusé d'être nommé, avant l'expiration du préavis, dans un autre emploi de l'Agence de même grade.

Article 13 (29)

Dispositions finales

Lorsqu'un agent nommé avant le 1^{er} mai 2002 sans limitation de durée ou à compter du 1^{er} mai 2002 pour une durée indéterminée conformément aux dispositions de l'Annexe X est nommé à un autre emploi après le 30 juin 2019 pour une durée déterminée, il conserve ses conditions de nomination initiales.

ANNEXE X ter (29)

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX AGENTS NOMMÉS À COMPTER DU
1^{ER} JUILLET 2019

Section 1

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

1. La présente annexe a pour objet de déterminer les procédures particulières, notamment de nomination, de cessation des fonctions et d'indemnisation en cas de cessation de fonctions, qui s'appliquent aux agents visés à l'article premier, paragraphe 5 des Conditions générales d'emploi.

Dans certains cas, les dispositions particulières correspondantes dérogent à certaines dispositions des Conditions générales d'emploi ou les complètent.

2. Les agents visés au paragraphe 5 de l'article premier des Conditions générales d'emploi, qui sont recrutés à compter du 1^{er} juillet 2019 sont nommés pour une durée déterminée dans les conditions figurant au chapitre 2 ci-après.
 1. Par dérogation au paragraphe 2, les agents dont l'emploi relève du groupe de fonctions O figurant au tableau II.b de l'Annexe I des Conditions générales d'emploi sont nommés pour une période indéterminée, conformément à l'article 6, paragraphe 2.
 2. Les Directeurs ne sont pas soumis aux dispositions de la présente annexe.
5. La position prévue à l'alinéa d) de l'article 37 (« disponibilité ») des Conditions générales d'emploi ne s'applique pas aux agents visés par la présente annexe.
6. L'octroi d'un congé de convenance personnelle en application des dispositions de l'article 40 des Conditions générales d'emploi ne peut avoir pour effet de prolonger la durée d'un engagement à durée déterminée ou de son renouvellement ni de suspendre la date à laquelle commence à courir le préavis prévu à l'article 4, paragraphe 3, et à l'article 7, paragraphe 4, de la présente annexe.

CHAPITRE 2

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX NOMINATIONS À DURÉE DÉTERMINÉE

Section 1

CONDITIONS D'OCTROI DES NOMINATIONS À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 2

La durée des nominations à durée déterminée régies par la présente annexe ne peut excéder cinq ans.

Cette nomination peut être renouvelée plusieurs fois, pour une durée d'un an ou plus, mais sa durée totale, comprenant toutes les périodes de renouvellement, ne peut excéder neuf ans.

Article 3

Lorsqu'un agent nommé à compter du 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée conformément aux dispositions de l'article 2 de la présente annexe est nommé à un autre emploi pour une durée déterminée, en application du paragraphe 1 de l'article 30 des Conditions générales d'emploi, la durée totale de ses services au sein de l'Agence ne peut excéder neuf ans. Toutefois, après cinq années de service au sein de l'Agence, la nomination de cet agent, même si ce dernier a été affecté à différents emplois, peut être convertie en nomination à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente annexe.

Section 2

PROCÉDURE ET PRÉAVIS APPLICABLES EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS POUR UN AGENT NOMMÉ POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

Article 4

1. L'agent nommé pour une durée déterminée en vertu de la présente annexe exerce ses fonctions jusqu'au terme prévu par son acte de nomination ou le renouvellement de celui-ci.
2. Toutefois, le Directeur général peut mettre exceptionnellement fin à la durée de la nomination pour une durée déterminée avant l'échéance de celle-ci lorsque les fonctions exercées cessent ou sont fondamentalement modifiées, avec ou sans suppression de l'emploi budgétaire. Avant de prendre une telle décision, le Directeur général explore toutes les possibilités de réaffectation de l'agent à un autre emploi de son groupe de fonctions, à un grade égal ou inférieur, y compris, si nécessaire, en recourant à des mesures de recyclage. Toute proposition de cessation des fonctions est motivée et communiquée à l'agent concerné. Celui-ci a la faculté de présenter les observations qu'il juge utiles avant que la décision soit prise. La décision motivée est prise par le Directeur général après consultation du comité paritaire des rapports.
3. Pour les agents visés par les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, le préavis de cessation des fonctions est égal à six mois, augmenté d'un mois si l'agent a accompli au moins cinq ans à l'Agence en qualité d'agent. Le préavis commence à courir le premier jour du mois suivant celui durant lequel la décision motivée de cessation des fonctions a été notifiée à l'agent.

Le délai de préavis ne peut cependant commencer à courir pendant la durée d'un congé de maternité ou d'un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas trois mois. Le préavis est suspendu pendant la durée du congé de maternité et, dans la limite de trois mois, pendant celle du congé de maladie.

Pendant la durée du préavis, le Directeur général laisse à l'agent concerné le temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi et effectuer les arrangements privés liés à sa réinstallation.

4. À l'issue de la période pour laquelle il a été engagé, et au plus tard neuf ans après le début de celle-ci, l'agent est démis d'office. Il est également démis d'office à l'expiration du préavis prévu au paragraphe 3 ci-dessus.

Section 3

INDEMNISATION EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS POUR UN AGENT NOMMÉ POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

Article 5

1. L'agent qui cesse ses fonctions en application des dispositions de l'article 4, paragraphe 2 ci-dessus, a droit à une indemnité proportionnelle à son ancienneté dans l'Agence, égale à six mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie.
2. L'indemnité est versée à l'expiration du préavis, sous forme d'un capital qui est affecté du coefficient correcteur du coût de la vie du dernier lieu d'affectation ; elle est soumise à l'impôt interne d'EUROCONTROL. Pour le calcul de l'impôt interne applicable à l'indemnité, chaque traitement de base mensuel dû est imposé individuellement, selon le barème de l'impôt interne.
3. Le traitement de base au sens du présent article est celui figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi, en vigueur le premier jour du mois au cours duquel l'indemnité est due.
4. L'indemnité est exprimée et payée en euros.
5. L'indemnité n'est pas due lorsque l'agent a refusé d'être nommé, avant l'expiration du préavis, dans un autre emploi de l'Agence de même grade.

CHAPITRE 3

DISPOSITIONS STATUTAIRES PARTICULIÈRES RELATIVES AUX NOMINATIONS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Section 1

CONDITIONS D'OCTROI DES NOMINATIONS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 6

1. Lorsqu'une fonction revêt un caractère durable, dans l'intérêt du service, le Directeur général convertit la nomination de l'agent nommé à compter du 1^{er} juillet 2019 conformément à l'article 2 et ayant accompli au moins cinq années de service en tant qu'agent en nomination à durée

indéterminée, pour autant que ses performances soient satisfaisantes. Il est régi par les dispositions du présent chapitre.

2. Conformément à l'article 1, paragraphe 3, les agents nommés à un des emplois relevant du groupe de fonctions O qui figurent au tableau II.b de l'Annexe I des Conditions générales d'emploi sont nommés pour une période indéterminée.

Section 2

PROCÉDURE ET PRÉAVIS APPLICABLES EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS POUR UN AGENT NOMMÉ POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 7

1. Le Directeur général peut mettre fin aux fonctions d'un agent nommé pour une durée indéterminée lorsque les fonctions que celui-ci exerce cessent ou sont modifiées de manière substantielle, avec ou sans suppression de l'emploi budgétaire.
2. Avant de prendre une telle décision, le Directeur général explore toutes les possibilités de réaffectation de l'agent à un autre emploi de son groupe de fonctions, à un grade égal ou inférieur, y compris, si nécessaire, en recourant à des mesures de recyclage. Toute proposition de cessation des fonctions est motivée et communiquée à l'agent concerné. Celui-ci a la faculté de formuler à son sujet tout commentaire qu'il juge utile. La décision motivée est prise par le Directeur général après consultation du comité paritaire des rapports.
3. Lorsque l'agent est nommé conformément aux dispositions du paragraphe 2 ci-dessus dans un emploi doté d'un grade inférieur à celui qu'il occupait précédemment, la décision du Directeur général précise son nouveau grade, son échelon et son ancienneté dans l'échelon.

En pareil cas, et dans l'hypothèse où l'agent n'atteindrait pas, un an avant sa mise à la retraite, un grade et échelon dotés d'un traitement de base au moins égal à celui qu'il avait atteint avant sa nomination à un grade inférieur, les droits à pension prévus à l'article 77 des Conditions générales d'emploi sont calculés proportionnellement au nombre de mois de service accomplis avant et après sa nomination au grade inférieur. Le traitement de base alors pris en compte pour chacune des deux périodes d'activité est :

- d'une part, celui afférent au dernier grade et échelon atteints avant sa nomination au grade inférieur, pour la période effectuée avant cette nomination,
 - d'autre part, celui afférent au dernier grade et échelon atteints un an au moins avant la mise à la retraite, pour la période effectuée après la nomination à un grade inférieur.
4. Le préavis de cessation des fonctions est de six mois, augmenté d'un mois par période de cinq ans de service accomplis à l'Agence en qualité de fonctionnaire ou agent.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois suivant celui durant lequel la décision motivée de cessation des fonctions a été notifiée à l'agent.

Le délai de préavis ne peut cependant commencer à courir pendant la durée d'un congé de maternité ou d'un congé de maladie, pour autant que ce dernier ne dépasse pas trois mois. Le

préavis est suspendu pendant la durée du congé de maternité et, dans la limite de trois mois, pendant celle du congé de maladie.

Pendant la durée du préavis, le Directeur général laisse à l'agent concerné le temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi et effectuer les arrangements privés liés à sa réinstallation.

5. L'agent nommé pour une durée indéterminée est démis d'office de ses fonctions :
- soit à la fin de la période de préavis pour les agents bénéficiant des dispositions de l'article 9 ci-dessous ;
 - soit à l'âge normal de la retraite au plus tard pour les agents bénéficiant des dispositions de l'article 10 ci-dessous.

Section 3

INDEMNISATION EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS POUR UN AGENT NOMMÉ POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 8

L'agent qui cesse ses fonctions en application de l'article 7 ci-dessus a droit à une indemnisation dans les conditions prévues aux articles 9 et 10 ci-après.

Article 9

1. L'agent âgé de moins de 55 ans perçoit une indemnité proportionnelle à son ancienneté dans l'Agence, calculée comme suit :
 - ancienneté inférieure à 10 ans : six mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 10 ans mais inférieure à 15 ans : sept mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 15 ans mais inférieure à 20 ans : huit mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 20 ans : neuf mois de traitement de base, augmentés d'un mois par année de service accomplie.

2. L'indemnité est versée à l'expiration du préavis, sous forme d'un capital qui est affecté du coefficient correcteur du coût de la vie pour les pensions ; elle est soumise à l'impôt interne prévu à l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi. Pour le calcul de l'impôt interne applicable à l'indemnité, chaque traitement de base mensuel dû est imposé individuellement, selon le barème de l'impôt interne.

Le traitement de base au sens du présent article est celui figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi, en vigueur le premier jour du mois au cours duquel l'indemnité est due.

L'indemnité est exprimée et payée en euros.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'agent a refusé d'être nommé, avant l'expiration du préavis, dans un autre emploi de l'Agence de même grade.

Article 10

1. L'agent âgé de 55 ans ou plus perçoit une indemnité mensuelle égale à 60 % du montant du traitement de base afférent au grade et à l'échelon détenus par l'intéressé au moment de son départ et figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi, en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider.

La durée totale pendant laquelle il bénéficie de cette indemnité est déterminée au paragraphe 6 ci-dessous.

Toutefois, il a la faculté d'opter pour l'indemnité de cessation de fonctions prévue à l'article 9 ci-dessus ; celle-ci est calculée en tenant compte de son âge réel.

2. L'indemnité est soumise à l'ajustement prévu à l'article 64 des Conditions générales d'emploi, lequel est applicable par analogie, et est affectée du coefficient correcteur pour les pensions fixé pour le pays, situé à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire des États membres de l'Organisation, où le bénéficiaire justifie avoir sa résidence.

Si le bénéficiaire de l'indemnité fixe sa résidence dans un pays pour lequel il n'a pas été établi de coefficient correcteur, le coefficient applicable à l'indemnité est égal à 100.

L'indemnité est exprimée en euros et est payée dans la monnaie du pays de résidence du bénéficiaire. Elle est toutefois payée en euros lorsqu'elle est affectée du coefficient correcteur égal à 100, conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.

L'indemnité payée dans une monnaie autre que l'euro est calculée sur la base des taux de change visés à l'article 63 des Conditions générales d'emploi.

Le montant des revenus bruts perçus par l'agent dans ses éventuelles nouvelles fonctions vient en déduction de l'indemnité, dans la mesure où ces revenus, cumulés avec cette indemnité, dépassent la dernière rémunération globale brute de l'intéressé, établie sur la base du tableau des traitements en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider. Cette rémunération est affectée du coefficient correcteur visé au premier alinéa ci-dessus.

Les revenus bruts et la dernière rémunération globale brute visés ci-dessus s'entendent comme étant des montants pris en compte après déduction des charges sociales et avant déduction de l'impôt.

L'agent est tenu de fournir les preuves écrites qui sont exigées par l'Agence lors de la demande annuelle d'information sur les revenus bruts perçus par l'intéressé dans ses nouvelles fonctions, et de notifier à l'Agence, dans l'intervalle des demandes annuelles, tout élément susceptible de modifier ses droits à l'indemnité.

3. Dans les conditions visées à l'article 67 des Conditions générales d'emploi et aux articles premier, 2 et 3 du Règlement d'application n° 7, l'agent qui bénéficie d'une indemnité aux termes du présent

article reçoit des allocations familiales ; le montant de l'allocation de foyer est calculé sur la base de l'indemnité.

4. L'indemnité et les diverses autres indemnités perçues sont soumises à l'impôt interne prévu à l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi, laquelle est applicable par analogie, ainsi qu'au Règlement d'application n° 27.
5. Le bénéficiaire de l'indemnité a droit, pour lui-même et les personnes assurées de son chef, aux prestations garanties par le régime d'assurance-maladie prévu à l'article 72 des Conditions générales d'emploi, sous réserve qu'il verse la cotisation y afférente, calculée sur la base du montant de l'indemnité, et qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative. L'agent est assimilé, aux fins de l'application des dispositions de l'article 72, à l'agent resté en service jusqu'à l'âge normal de la retraite.
6. Pendant la période au cours de laquelle le droit à l'indemnité est ouvert, l'agent continue à acquérir de nouveaux droits à pension d'ancienneté sur la base du traitement afférent à son grade et à son échelon, sous réserve que, durant cette période, il y ait eu versement de la contribution prévue par les Conditions générales d'emploi, sur la base desdits montants, et que les droits à pension n'excèdent pas le taux de 70 %.

Le bénéfice de l'indemnité cesse le dernier jour du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge normal de la retraite.

L'agent est alors admis d'office au bénéfice de la pension d'ancienneté, laquelle prend effet au premier jour du mois suivant le mois au titre duquel l'indemnité a été versée pour la dernière fois.

Toutefois, un agent peut, à tout moment, solliciter la conversion de son indemnité en pension d'ancienneté calculée sur la base des droits acquis dans le cadre du régime des pensions d'EUROCONTROL à la date de prise d'effet de sa demande.

7. Aux fins du calcul et du paiement de la pension d'ancienneté et de la pension de survie, les dispositions pertinentes des Conditions générales d'emploi restent applicables.

Sous réserve des dispositions de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi, le conjoint survivant d'un agent décédé alors qu'il était bénéficiaire de l'indemnité a droit, pour autant qu'il ait été son conjoint pendant un an au moins au moment où l'intéressé a cessé d'être au service de l'Agence, à une pension de survie égale à 60 % de la pension d'ancienneté dont aurait bénéficié l'agent s'il avait pu, sans conditions de durée de service ni d'âge, y prétendre à la date de son décès.

Le montant de la pension de survie visée au précédent alinéa ne peut être inférieur aux montants prévus au deuxième alinéa de l'article 79 des Conditions générales d'emploi. Toutefois, le montant global de la pension de survie, augmenté des allocations familiales et diminué du montant correspondant à l'impôt applicable à la Communauté européenne et des autres retenues obligatoires en vertu des Conditions générales d'emploi auquel peut prétendre la veuve, ou le veuf, et les autres ayants droit ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'ancienneté auquel l'agent aurait eu droit si, demeuré en vie et ayant épuisé ses droits à l'indemnité, il avait été admis au bénéfice de la pension d'ancienneté, ce montant étant augmenté et diminué des éléments visés plus haut.

La condition d'antériorité du mariage prévue au deuxième alinéa ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus d'un mariage de l'agent, contracté antérieurement à sa cessation de fonctions, pour autant que le conjoint survivant pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants, ou si le décès de l'agent résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

En cas de décès d'un agent bénéficiaire de l'indemnité les enfants reconnus à sa charge au sens de l'article 2 du Règlement d'application n° 7 ont droit à une pension d'orphelin dans les conditions prévues à l'article 80 desdites Conditions générales d'emploi ainsi qu'à l'article 21 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi.

ANNEXE XI (21)DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A L'APPLICATION DE L'ARTICLE 52
DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIArticle unique

1. Pour l'application du premier paragraphe, premier alinéa, de l'article 52 des Conditions générales d'emploi, il convient d'interpréter les termes "insuffisance professionnelle" comme signifiant que les prestations professionnelles de l'agent ne sont pas satisfaisantes dans les rapports annuels visés à l'article 43 des Conditions générales d'emploi.

L'insuffisance professionnelle sera évaluée au regard des éléments suivants : description de l'emploi, établissement des objectifs de travail, rapport périodique d'évaluation des prestations et de l'évolution professionnelle.

2. Lorsque les prestations d'un agent ne sont pas jugées satisfaisantes, le supérieur hiérarchique prend immédiatement des mesures correctives pour permettre à l'agent d'atteindre un niveau de prestations satisfaisant. Ces mesures sont définies dans un Règlement d'application du Directeur général.
3. Si, en dépit de ces mesures correctives, l'agent ne parvient pas à atteindre un niveau de prestations satisfaisant dans le délai imparti de 5 ans défini à l'article 52 des Conditions générales d'emploi, une procédure de licenciement est engagée, dans les conditions prévues par le Règlement d'application précité.

ANNEXE XII

DISPOSITIONS D'EXÉCUTION DE L'ARTICLE 83BIS DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

CHAPITRE 1

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article premier

1. Pour déterminer la contribution des agents au régime de pensions visé à l'article 83, paragraphe 2, des Conditions générales d'emploi, le Directeur général procède tous les cinq ans, à partir du 1^{er} juillet 2005, à l'évaluation actuarielle de l'équilibre du régime des pensions visée à l'article 83bis, paragraphe 2, des Conditions générales d'emploi. Cette évaluation indique si la contribution des agents est suffisante pour financer le tiers du coût du régime.
2. Aux fins de l'évaluation visée à l'article 83bis, paragraphe 3, des Conditions générales d'emploi, le Directeur général actualise chaque année cette évaluation actuarielle en fonction de l'évolution démographique définie à l'article 9 de la présente annexe, du taux d'intérêt défini à l'article 10 de la présente annexe et du taux de variation annuelle du barème des traitements des agents de l'Agence défini à l'article 11 de la présente annexe.
3. L'évolution et la mise à jour s'effectuent chaque année n sur la base du nombre de membres actifs du régime de pensions au 31 décembre de l'année précédente (n-1).

Article 2 (21)

Toute actualisation du taux de contribution prend effet le 1^{er} juillet, en même temps que l'actualisation annuelle des rémunérations visée à l'article 65 des Conditions générales d'emploi.

CHAPITRE 2

ÉVALUATION DE L'ÉQUILIBRE ACTUARIEL

Article 3

Les évaluations actuarielles quinquennales fixent les conditions de l'équilibre qui prennent en compte, au titre des charges du régime de pensions, la pension de retraite définie à l'article 77 des Conditions générales d'emploi, l'allocation d'invalidité définie à l'article 78 des Conditions générales d'emploi et les pensions de survie définies aux articles 79 et 80 des Conditions générales d'emploi.

Article 4 (21)

1. L'équilibre actuariel est déterminé sur la base de la méthode de calcul exposée dans le présent chapitre.
2. Conformément à cette méthode, la "valeur actuarielle" des droits à pension
 - acquis avant le 1^{er} janvier 2005 représente l'engagement au titre des services passés prestés avant cette date,
 - acquis entre le 1^{er} janvier 2005 et la date de calcul représente l'engagement pour les périodes d'activité écoulées entre ces deux dates,

- qui seront acquis après la date de calcul représente l'engagement au titre des services futurs.
3. Il est posé en hypothèse que tous les départs à la retraite (ce qui exclut l'invalidité) interviendront à un âge moyen (r) déterminé. L'âge moyen du départ à la retraite est actualisé uniquement à l'occasion de l'analyse actuarielle quinquennale visée à l'article 1^{er} de la présente annexe, et n'est pas nécessairement le même pour toutes les catégories de personnel.
 4. Dans la détermination des valeurs actuarielles,
 - a) il est tenu compte de l'évolution ultérieure du traitement de base et autres indemnités soumises à contribution pour pension de chaque agent entre la date de calcul et l'âge théorique du départ à la retraite (salaires projetés) ;
 - b) il n'est pas tenu compte des droits à pension acquis avant le 1^{er} janvier 2005 (les engagements pour les périodes d'activité écoulées avant le 1^{er} janvier 2005) ;
 - c) il est tenu compte des droits à pension acquis après le 1^{er} janvier 2005.
 5. Toutes les dispositions pertinentes prévues dans les présentes Conditions générales d'emploi (en particulier aux Annexes IV et XIII) sont prises en compte dans l'évaluation actuarielle du coût du service.
 6. Un processus de lissage est appliqué à la détermination du taux d'actualisation réel et du taux de variation annuelle dans les barèmes de traitement des agents. Le lissage est obtenu à l'aide d'une moyenne mobile sur 30 ans pour le taux d'intérêt et pour l'accroissement dans les barèmes de traitement, et autres indemnités soumises à contribution pour pension.

Article 5 (29)

1. La formule de la contribution est établie ainsi :

Taux de contribution = valeur actuarielle des engagements constitués depuis le 1^{er} janvier 2005/valeur actuarielle des salaires projetés
2. Sans préjudice de l'article 15, la contribution des agents au coût du financement du régime de pensions est calculée comme étant égale au tiers du résultat de la formule décrite au paragraphe 1 ci-dessus.
3. Le coût des engagements est la somme des trois éléments, à savoir :
 - a) le coût des engagements retraite (détaillé à l'article 6 de la présente annexe), c'est-à-dire la valeur actuarielle des droits à pension qui seront acquis depuis le 1^{er} janvier 2005, y compris la valeur de la part de cette pension à laquelle pourront prétendre le conjoint survivant et/ou les enfants à charge à la mort de l'agent survenue après sa retraite (réversion) ;
 - b) le coût des engagements invalidité (détaillé à l'article 7 de la présente annexe), c'est-à-dire la valeur actuarielle des droits à pension auxquels pourront prétendre les agents en activité censés devenir invalides après la date de calcul ; et

- c) le coût des engagements survie (détaillé à l'article 8 de la présente annexe), c'est-à-dire la valeur actuarielle des droits à pension auxquels pourront prétendre les ayants droit des agents en activité censés décéder après le 1^{er} janvier 2005.
4. L'évaluation du coût des engagements repose sur les droits à pension et sur les rentes appropriées, comme le détaillent les articles 6, 7 et 8 de la présente annexe.

Ces rentes fournissent la valeur actuarielle présente de un euro par an, compte tenu du taux d'intérêt, du taux de variation annuelle dans les barèmes de traitement et de la probabilité d'être encore en vie à l'âge de la retraite.

5. Il y a lieu de tenir compte du minimum vital mentionné au Chapitre 2 du Titre V des Conditions générales d'emploi ainsi qu'à l'Annexe IV.

Article 6

1. Pour calculer la valeur des pensions de retraite, les droits à pension acquis depuis le 1^{er} janvier 2005 sont calculés pour chaque agent en activité en multipliant son traitement de base de projection à l'âge de la retraite par le pourcentage de droits à pension acquis depuis le 1^{er} janvier 2005.
2. Le traitement de base de projection (PS) à l'âge de la retraite est calculé à partir du traitement de base au 31 décembre de l'année précédente et compte tenu du taux d'accroissement annuel dans les barèmes de traitement ainsi que du taux d'accroissement annuel estimé au titre de l'ancienneté et des promotions.

Les calculs étant effectués en termes réels, hors inflation, le taux de variation annuelle dans les barèmes de traitement et le taux d'accroissement annuel au titre de l'ancienneté et des promotions sont des taux d'accroissement nets d'inflation.

3. Sur la base du calcul des droits à pension acquis par un agent donné, la valeur actuarielle de ces droits (et des pensions de réversion y afférentes) s'obtient en multipliant les droits à pension tels qu'ils viennent d'être définis par les rentes appropriées telles que fixées à l'Annexe XII du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes.
4. Le calcul du coût des engagements retraite prend en compte le coefficient de réduction applicable aux agents cessant leurs fonctions avant d'avoir atteint l'âge de la pension.

Article 7

1. Aux fins du calcul de la valeur des allocations d'invalidité, le nombre de ces allocations qui pourraient être payables à compter du 1^{er} janvier 2005 est mesuré en appliquant à chaque agent en activité la probabilité qu'il devienne invalide au cours d'une année postérieure au 1^{er} janvier 2005. Cette probabilité est alors multipliée par le montant annuel de l'allocation d'invalidité à laquelle l'agent aurait droit.
2. Dans le calcul de la valeur actuarielle des allocations d'invalidité payables à compter du 1^{er} janvier 2005, il y a lieu de se référer aux rentes appropriées telles que fixées à l'Annexe XII du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes.

Article 8

1. La valeur des droits à pension auxquels pourront prétendre les survivants après le 1^{er} janvier 2005 est déterminée en appliquant à chaque agent en activité la probabilité qu'il décède au cours d'une année postérieure au 1^{er} janvier 2005. Cette probabilité est ensuite multipliée par le montant de la pension du conjoint qui sera payable. Le calcul tient compte des éventuelles pensions d'orphelin qui pourraient être payables.
2. Le calcul de la valeur actuarielle des droits à pension auxquels pourront prétendre les survivants après le 1^{er} janvier 2005 utilise une rente à terme échu. Cette rente est multipliée par la probabilité pour l'agent d'être marié, selon la formule en vigueur à l'Annexe XII du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes.

CHAPITRE 3

SYSTÈME DE CALCUL

Article 9

1. Les paramètres démographiques à prendre en considération pour l'évaluation actuarielle sont fondés sur l'observation de la population constituée par les affiliés du régime, laquelle comprend les membres du personnel en activité et les pensionnés. Cette information est collectée annuellement par le Directeur général.

De l'observation de cette population se déduisent en particulier la structure de ladite population, l'âge moyen du départ à la retraite et la table d'invalidité.

2. La table de mortalité se rapporte à une population ayant des caractéristiques aussi proches que possible de celles de la population des membres du régime. Elle n'est actualisée qu'à l'occasion de l'évaluation actuarielle quinquennale visée à l'article 1^{er} de la présente annexe.

Article 10 (21)

1. Les taux d'intérêt à prendre en considération pour le calcul actuariel sont fondés sur les taux d'intérêt annuels moyens observés pour la dette publique à long terme des États membres de l'Union européenne tels que publiés par la Commission. Un indice des prix à la consommation est utilisé pour le calcul du taux d'intérêt correspondant, net d'inflation, nécessaire aux fins des calculs actuariels.
2. Le taux annuel effectif à prendre en considération pour le calcul actuariel est la moyenne des taux d'intérêt moyens réels des 30 années précédant l'année en cours.

Article 11 (21)

1. La variation annuelle du barème des traitements des agents, à prendre en considération aux fins des calculs actuariels, est fondée sur les indicateurs spécifiques visés à l'article 1^{er}, paragraphe 4, de l'Annexe XI du statut des fonctionnaires de l'Union européenne.
2. Le taux annuel effectif à prendre en considération pour le calcul actuariel est la moyenne des indicateurs spécifiques nets pour l'Union européenne des 30 années précédant l'année en cours.

Article 11bis (21)

Jusqu'en 2020, aux fins de l'application de l'article 4, paragraphe 6, de l'article 10, paragraphe 2, et de l'article 11, paragraphe 2, de la présente Annexe, la moyenne mobile est calculée sur la base de l'échelle chronologique suivante :

Fin 2016 – 20 années

Fin 2017 – 22 années

Fin 2018 – 24 années

Fin 2019 – 26 années

Fin 2020 – 28 années.

Article 12 (21)

Le taux indiqué à l'article 8 de l'Annexe IV pour le calcul de l'intérêt composé est le taux effectif visé à l'article 10 de la présente annexe et il est actualisé, s'il y a lieu, à l'occasion des évaluations actuarielles quinquennales.

En ce qui concerne l'actualisation, le taux visé à l'article 8 de l'Annexe IV s'entend comme un taux de référence. Le Directeur général publie le taux effectif actualisé, dans les deux mois qui suivent sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne* à des fins d'information.

CHAPITRE 4

EXÉCUTION

Article 13

Les évaluations actuarielles prévues à l'article premier peuvent être confiées par le Directeur général à un ou plusieurs organismes ou experts qualifiés indépendants.

CHAPITRE 5

CLAUSE DE RÉVISION

Article 14 (21)

L'article 14 est abrogé.

CHAPITRE 6 (29)Article 15

Par dérogation à l'article 83, paragraphe 2 des Conditions générales d'emploi, la possible augmentation du taux de contribution résultant de la mise en œuvre de la nouvelle politique d'emploi avec effet au 1^{er} juillet 2019 est financée par le budget de l'Agence et n'a aucune incidence sur le taux de contribution du personnel. Cette dérogation s'applique du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2030.

L'incidence de la politique d'emploi fait l'objet d'une estimation annuelle lors de l'évaluation actuarielle réalisée chaque année conformément à l'article 1.2 de la présente annexe.

ANNEXE XIII

MESURES DE TRANSITION APPLICABLES AUX AGENTS

PARTIE 1

PENSIONS

Article premier (21)

1. La pension de l'agent mis à la retraite avant le 1^{er} juillet 2005 est affectée du coefficient correcteur calculé conformément à l'article 3, paragraphe 5, point b), de l'Annexe XI du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne, pour les États membres d'EUROCONTROL où il justifie avoir établi sa résidence principale.

Le coefficient correcteur minimal applicable est 100.

Si l'agent établit sa résidence dans un pays tiers, le coefficient correcteur applicable est égal à 100.

Par dérogation à l'article 45 de l'Annexe IV, la pension du bénéficiaire qui réside dans un État membre est payée dans la monnaie de l'État membre de résidence dans les conditions déterminées à l'article 63, deuxième alinéa, des présentes Conditions générales d'emploi.

2. Abrogé.
3. Lors de la fixation des droits à pension de l'agent recruté avant le 1^{er} juillet 2005 et qui n'est pas bénéficiaire d'une pension à cette date, la méthode de calcul du paragraphe qui précède est applicable :
 - a) aux annuités de pension au sens de l'article 4 de l'Annexe IV, à l'exception de celles acquises après le 1^{er} juillet 2005 lorsqu'il s'agit d'agents recrutés avant cette date et âgés de moins de 35 ans à cette date, et
 - b) aux annuités de pension résultant d'un transfert au sens de l'article 12 de l'Annexe IV concernant les droits à pension acquis dans le système d'origine avant le 1^{er} juillet 2005 par un agent en service avant le 1^{er} juillet 2005.

La pension est affectée du coefficient correcteur uniquement si l'agent réside dans son dernier lieu d'affectation ou dans le pays de son lieu d'origine au sens de l'article 7, paragraphe 3, du Règlement d'application n° 8. Toutefois, pour des raisons d'ordre familial ou médical, l'agent titulaire d'une pension peut, à titre exceptionnel, demander au Directeur général de faire modifier son lieu d'origine. Cette décision est prise sur présentation par l'agent concerné des justificatifs appropriés.

Un Règlement d'application du Directeur général définit les modalités d'application de cette disposition.

Par dérogation à l'article 45 de l'Annexe IV, la pension du bénéficiaire qui réside dans un État membre est payée dans la monnaie de l'État membre de résidence dans les conditions déterminées à l'article 63, deuxième alinéa, des présentes Conditions générales d'emploi.

4. Le présent article s'applique par analogie au bénéficiaire d'une allocation d'invalidité et au bénéficiaire d'une indemnité perçue au titre de l'article 41 des Conditions générales d'emploi.

Article 2 (21)

Par dérogation à l'article 77, deuxième paragraphe, dernière phrase, l'agent entré en service avant le 1^{er} juillet 2005 acquiert 2 % des montants mentionnés par année de service ouvrant droit à pension calculée conformément à l'article 4 de l'Annexe IV. Par dérogation à l'article 77, troisième paragraphe, première phrase, l'agent entré en service avant le 1^{er} juillet 2005 acquiert 2 % de l'indemnité de fonctions opérationnelles par annuité de perception (ou fraction d'annuité).

L'élève contrôleur ou l'agent entré en service entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2016 acquiert 1,9 % du traitement visé dans lesdites dispositions par année de service ouvrant droit à pension, calculée conformément à l'article 4 de l'Annexe IV.

Article 3 (21)

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux agents soumis aux dispositions de l'article 53, paragraphe 1.

1. L'agent âgé de 50 ans ou plus ou ayant accompli 20 années de service ou plus au 1^{er} juillet 2005 a droit à une pension d'ancienneté à l'âge de 60 ans.

L'agent âgé de 35 ans ou plus au 1^{er} juillet 2016 et qui est entré en service avant cette date a droit à une pension d'ancienneté à l'âge déterminé par le tableau suivant :

<u>Âge au 1^{er} juillet 2016</u>	<u>Âge de la retraite</u>
60 ans et plus	60 ans
59 ans	60 ans et 2 mois
58 ans	60 ans et 4 mois
57 ans	60 ans et 6 mois
56 ans	60 ans et 8 mois
55 ans	61 ans
54 ans	61 ans et 2 mois
53 ans	61 ans et 4 mois
52 ans	61 ans et 6 mois
51 ans	61 ans et 8 mois
50 ans	61 ans et 11 mois
49 ans	62 ans et 2 mois
48 ans	62 ans et 4 mois
47 ans	62 ans et 6 mois
46 ans	62 ans et 8 mois
45 ans	62 ans et 10 mois
44 ans	63 ans et 2 mois
43 ans	63 ans et 4 mois
42 ans	63 ans et 6 mois
41 ans	63 ans et 8 mois
40 ans	63 ans et 10 mois
39 ans	64 ans et 3 mois
38 ans	64 ans et 4 mois
37 ans	64 ans et 5 mois
36 ans	64 ans et 6 mois
35 ans	64 ans et 8 mois

L'agent ayant moins de 35 ans au 1^{er} juillet 2016 et entré en service avant cette date a droit à une pension d'ancienneté à l'âge de 65 ans.

Toutefois, pour les agents âgés de 45 ans ou plus au 1^{er} juillet 2016 qui sont entrés en service entre le 1^{er} juillet 2005 (inclus) et le 30 juin 2016, l'âge de la retraite est maintenu à 63 ans.

Sauf disposition contraire des présentes Conditions générales d'emploi, l'âge de la retraite de l'agent en service avant le 1^{er} juillet 2016 à prendre en compte dans toutes les références à l'âge de la retraite figurant dans les présentes Conditions générales d'emploi est déterminé conformément aux dispositions ci-dessus.

2. Nonobstant les dispositions prévues à l'article 3 de l'Annexe IV, l'agent entré en service avant le 1^{er} juillet 2016, qui reste en service après l'âge auquel il aurait acquis le droit à une pension d'ancienneté, a droit à une majoration supplémentaire de 2,5 % de son dernier traitement de base par année travaillée après cet âge, sans que le total de sa pension puisse excéder 70 % de son dernier traitement de base au sens du deuxième paragraphe de l'article 77 des Conditions générales d'emploi, majoré de l'indemnité visée à l'article 69ter, paragraphe 2, si applicable.

Toutefois, si l'agent a atteint 35 ans ou plus au 1^{er} juillet 2005 et a été recruté avant cette date, la majoration de pension prévue à l'alinéa précédent n'est pas inférieure à 5 % du montant des droits à pension acquis à l'âge normal de la retraite défini à l'article 3, paragraphe 1.

Cette majoration est également accordée en cas de décès, si l'agent est demeuré en fonctions au-delà de l'âge auquel il aurait acquis le droit à une pension d'ancienneté.

Si, en application de l'Annexe IIbis, un agent entré en service avant le 1^{er} juillet 2016 et travaillant à temps partiel contribue au régime de pensions en proportion du temps travaillé, les majorations de droits prévues dans le présent article ne sont appliquées que dans la même proportion.

3. Par dérogation à l'article 53 des Conditions générales d'emploi et à l'article 9 de l'Annexe IV, l'agent, recruté avant juillet 2016, auquel s'appliquent les dispositions de l'article 53 paragraphe 1 peut prendre sa retraite avant d'atteindre l'âge de la retraite, tel que prévu au paragraphe 1 du présent article, à compter de l'âge de 55 ans. Dans ce cas, seule la moitié de la réduction prévue à l'article 9 de l'Annexe IV, est appliquée pour la période comprise entre l'âge de 60 ans et l'âge de la retraite.
4. Par dérogation à l'article unique, paragraphe 1, deuxième alinéa, de l'Annexe II, un agent pour lequel l'âge de la retraite applicable est inférieur à 65 ans conformément au paragraphe 1 reçoit l'indemnité prévue dans cette annexe, dans les conditions qui y sont fixées, jusqu'au jour où cet agent atteint l'âge de la retraite.

Toutefois, au-delà de cet âge et au maximum jusqu'à l'âge de 65 ans, le bénéfice de l'indemnité est maintenu aussi longtemps que l'agent n'a pas encore atteint le taux maximal de la pension d'ancienneté.

Article 4 (21)

1. Lorsque l'article 53 paragraphe 1, point (a), des Conditions générales d'emploi s'applique, l'agent entré en service avant le 1^{er} juillet 2016 est mis à la retraite d'office le dernier jour du mois au cours duquel il atteint l'âge de 65 ans. Pour les agents en service avant le 1^{er} juillet 2016, les termes "l'âge de 66 ans" figurant à l'article 78, paragraphe 1, deuxième alinéa, et à l'article 81bis, paragraphe 1,

point b), des Conditions générales d'emploi ainsi qu'à l'article 85, paragraphe 1, point b) s'entendent comme "l'âge de 65 ans".

2. Par dérogation à l'article 50bis, huitième alinéa, des Conditions générales d'emploi, l'agent recruté avant le 1^{er} juillet 2016 qui se voit retirer son emploi dans l'intérêt du service conformément à l'article 50bis, premier alinéa, desdites Conditions a droit au versement d'une pension au titre de l'article 9 de l'Annexe IV, à compter de 55 ans.

Article 5

1. Dans le cas d'une pension fixée avant le 1^{er} juillet 2005, les droits à pension du bénéficiaire restent fixés après cette date selon les règles en vigueur au moment de la fixation initiale de ses droits. Ce principe s'applique également à la couverture par le régime commun d'assurance maladie. Toutefois, les règles concernant les coefficients correcteurs en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2005 s'appliquent immédiatement, sans préjudice de l'application de l'article premier de la présente annexe.

Par dérogation au premier alinéa, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une pension de survie peuvent demander à bénéficier des dispositions à partir du 1^{er} juillet 2005.

2. Lors de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, le montant nominal de la pension nette perçue avant le 1^{er} juillet 2005 est garanti. Ce montant garanti est toutefois adapté en cas de changement de la situation familiale ou du pays de résidence du bénéficiaire. Pour l'agent qui prend sa retraite entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2009, le montant nominal de la pension nette perçue lors de sa mise à la retraite est garanti en prenant pour référence les dispositions statutaires en vigueur le jour de sa mise à la retraite.

Pour l'application du premier alinéa, si la pension calculée sur la base des dispositions en vigueur est inférieure à la pension nominale telle que définie ci-dessous, un montant compensatoire égal à la différence est octroyé.

Pour le bénéficiaire d'une pension avant le 1^{er} juillet 2005, la pension nominale est calculée chaque mois en prenant en compte la situation familiale et le pays de résidence au moment du calcul, et les règles des Conditions générales d'emploi en vigueur le jour précédant le 1^{er} juillet 2005.

Pour l'agent qui prend sa retraite entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2009, la pension nominale est calculée chaque mois en prenant en compte la situation familiale et le pays de résidence au moment du calcul, et les règles des Conditions générales d'emploi en vigueur.

En cas de décès après le 1^{er} juillet 2005 du bénéficiaire d'une pension fixée avant cette date, la pension de survie est fixée en tenant compte de la garantie du montant nominal dont bénéficiait le pensionné décédé.

3. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité qui n'a pas demandé à bénéficier des dispositions applicables après le 1^{er} juillet 2005 et qui n'a pas été déclaré apte à reprendre ses fonctions conserve le bénéfice de sa pension d'invalidité, considérée comme une pension d'ancienneté, au moment où il atteint l'âge de 65 ans.
4. Les paragraphes 1 et 2 s'appliquent au bénéficiaire de l'indemnité perçue au titre de l'article 41 des Conditions générales d'emploi. Toutefois, la pension d'ancienneté est fixée selon les règles en vigueur à la date de sa liquidation.

Article 5bis (21)

Dans le cas d'une pension fixée avant le 1^{er} juillet 2016, les droits à pension du bénéficiaire restent fixés après cette date selon les règles en vigueur au moment de la fixation initiale de ses droits. Ce principe s'applique également à la couverture par le Régime d'assurance maladie.

Article 6

1. Lors du calcul de l'équivalent actuariel visé à l'article 11 et à l'article 86 paragraphe 1.b des Conditions générales d'emploi, l'agent bénéficie, pour la partie de ses droits afférents à des périodes de services antérieures au 1^{er} juillet 2005, de l'application des dispositions suivantes.

L'équivalent actuariel de la pension d'ancienneté ne peut être inférieur à la somme :

- a) du montant des sommes retenues sur son traitement de base, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, au titre de sa contribution pour la constitution de sa pension, majoré des intérêts composés au taux de 3,5 % l'an ;
 - b) d'une allocation de départ proportionnelle au temps de service effectivement accompli, calculée sur la base d'un mois et demi du dernier traitement de base, majoré des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, soumis à retenue par année de service ;
 - c) du total de la somme versée à l'Agence conformément à l'article 12 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi, majorée des intérêts composés au taux de 3,5 % l'an.
2. Toutefois, lorsque l'agent cesse définitivement ses fonctions en raison d'une révocation ou d'une résiliation de contrat, l'allocation de départ à verser ou, le cas échéant, l'équivalent actuariel à transférer, est fixé en fonction de la décision prise sur la base de l'article 4.1.h) de l'Annexe XIVbis des Conditions générales d'emploi.
 3. Sauf s'il a bénéficié de l'article 12, paragraphes 1 ou 2 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi, l'agent en service au 1^{er} juillet 2005 et qui aurait, faute de possibilité de transfert suivant l'article 11, eu droit au paiement d'une allocation de départ selon les règles statutaires en vigueur avant le 1^{er} juillet 2005, garde le droit au paiement d'une allocation de départ calculée suivant les règles en vigueur avant cette date.
 4. Les agents nommés avant le 1^{er} juillet 2005, qui ont au moins 60 ans et qui n'ont pas accompli 10 années de service, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié de l'article 12 de l'Annexe IV, et qui peuvent bénéficier d'une pension d'ancienneté immédiate ou différée ont cependant le droit d'opter pour le paiement de l'allocation de départ calculée suivant les règles en vigueur avant cette date.

PARTIE 2

AUTRES MESURES DE TRANSITION

Section 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

1. Pendant la période comprise entre le 1^{er} juillet 2008 et le 30 juin 2010, les paragraphes 1 et 2 de l'article 4 des Conditions générales d'emploi sont remplacés par le texte suivant :
 - "1. Les emplois relevant des Conditions générales d'emploi sont classés, suivant la nature et le niveau des fonctions auxquelles ils correspondent, en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A*, B*, C*.
 2. La catégorie A* comprend dix grades, la catégorie B* neuf grades, et la catégorie C* sept grades."
2. Toute référence à la date de recrutement s'entend comme faite à la date d'entrée en service.
3. Les dispositions des articles 1 à 11 de l'Annexe XIII ne s'appliquent pas aux agents du cadre d'exploitation de la navigation aérienne nommés à un emploi du groupe de fonctions O. Les dispositions applicables aux agents visés ci-dessus figurent à l'Annexe XV.

Article 2

1. Le 1^{er} juillet 2008, les grades des agents placés dans l'une des positions visées à l'article 37 des Conditions générales d'emploi sont renommés comme suit :

Ancien grade	Nouveau grade (intermédiaire)	Ancien grade	Nouveau grade (intermédiaire)	Ancien grade	Nouveau grade (intermédiaire)
A3	A*14				
A4	A*12				
A5	A*11				
A6	A*10	B1	B*10		
A7	A*8	B2	B*8		
A8	A*7	B3	B*7	C1	C*6
		B4	B*6	C2	C*5
		B5	B*5	C3	C*4
				C4	C*3
				C5	C*2

2. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 7 de la présente annexe, le traitement mensuel de base est fixé pour chaque grade et chaque échelon conformément aux tableaux suivants (montants en euros).
3. Les traitements afférents aux nouveaux grades intermédiaires sont considérés comme étant les montants d'application au sens de l'article 7 de la présente annexe.

Catégorie A									
Anciens grades	Nouveaux grades intermédiaires	1	2	3	4	5	6	7	8
A3	A*14	12.361,36	12.880,80	13.422,07	13.795,49	13.986,08	14.573,79	15.186,20	15.824,35
		<i>9.977,81</i>	<i>10.579,77</i>	<i>11.181,73</i>	<i>11.783,69</i>	<i>12.385,65</i>	<i>12.987,61</i>	<i>13.589,57</i>	<i>14.191,53</i>
		0,8071774	0,8213597	0,8330854	0,8541697	0,8855698	0,8911621	0,8948631	0,8968160
	A*13	10.925,38	11.384,48	11.862,87	12.192,91	12.361,36			
A4	A*12	9.656,21	10.061,97	10.484,79	10.776,50	10.925,38	11.384,48	11.862,87	12.361,36
		<i>8.382,42</i>	<i>8.852,27</i>	<i>9.322,12</i>	<i>9.791,97</i>	<i>10.261,82</i>	<i>10.731,67</i>	<i>11.201,52</i>	<i>11.671,37</i>
		0,8680859	0,8797750	0,8891089	0,9086410	0,9392644	0,9426579	0,9442504	0,9441817
A5	A*11	8.534,47	8.893,10	9.266,80	9.524,62	9.656,21	10.061,97	10.484,79	10.925,38
		<i>6.910,88</i>	<i>7.320,30</i>	<i>7.729,72</i>	<i>8.139,14</i>	<i>8.548,56</i>	<i>8.957,98</i>	<i>9.367,40</i>	<i>9.776,82</i>
		0,8097609	0,8231438	0,8341304	0,8545370	0,8852914	0,8902809	0,8934275	0,8948723
A6	A*10	7.543,05	7.860,02	8.190,31	8.418,17	8.534,47	8.893,10	9.266,80	9.656,21
		<i>5.972,30</i>	<i>6.298,17</i>	<i>6.624,04</i>	<i>6.949,91</i>	<i>7.275,78</i>	<i>7.601,65</i>	<i>7.927,52</i>	<i>8.253,39</i>
		0,7917620	0,8012919	0,8087655	0,8255844	0,8525169	0,8547807	0,8554755	0,8547235
	A*9	6.666,80	6.946,94	7.238,86	7.440,26	7.543,05			
A7	A*8	5.892,33	6.139,94	6.397,95	6.575,95	6.666,80	6.946,94	7.238,86	7.543,05
		<i>5.140,95</i>	<i>5.396,76</i>	<i>5.652,57</i>	<i>5.908,38</i>	<i>6.164,19</i>	<i>6.420,00</i>		
		0,8724817	0,8789597	0,8834971	0,8984831	0,9246100	0,9241479		
A8	A*7	5.207,84	5.426,68	5.654,72	5.812,04	5.892,33	6.139,94	6.397,95	6.666,80
		<i>4.546,69</i>	<i>4.730,06</i>						
		0,8730472	0,8716305						
	A*6	4.602,86	4.796,28	4.997,82	5.136,87	5.207,84	5.426,68	5.654,72	5.892,33
	A*5	4.068,16	4.239,11	4.417,24	4.540,14	4.602,86	4.796,28	4.997,82	5.207,84

Note: - La grille ci-dessus est applicable avec effet au 1^{er} juillet 2008 (Grille révisée au 1^{er} juillet 2007).
 - Caractères gras = nouvelle grille
 - Caractères italiques = ancienne grille
 - Troisième ligne = facteur de multiplication

Catégorie B									
Anciens grades	Nouveaux grades intermédiaires	1	2	3	4	5	6	7	8
	B*11	8.534,47	8.893,10	9.266,80	9.524,62	9.656,21	10.061,97	10.484,79	10.925,38
B1	B*10	7.543,05	7.860,02	8.190,31	8.418,17	8.534,47	8.893,10	9.266,80	9.656,21
		<i>5.972,30</i>	<i>6.298,17</i>	<i>6.624,04</i>	<i>6.949,91</i>	<i>7.275,78</i>	<i>7.601,65</i>	<i>7.927,52</i>	<i>8.253,39</i>
		<i>0,7917620</i>	<i>0,8012919</i>	<i>0,8087655</i>	<i>0,8255844</i>	<i>0,8525169</i>	<i>0,8547807</i>	<i>0,8554755</i>	<i>0,8547235</i>
	B*9	6.666,80	6.946,94	7.238,86	7.440,26	7.543,05			
B2	B*8	5.892,33	6.139,94	6.397,95	6.575,95	6.666,80	6.946,94	7.238,86	7.543,05
		<i>5.174,53</i>	<i>5.417,13</i>	<i>5.659,73</i>	<i>5.902,33</i>	<i>6.144,93</i>	<i>6.387,53</i>	<i>6.630,13</i>	<i>6.872,73</i>
		<i>0,8781806</i>	<i>0,8822774</i>	<i>0,8846162</i>	<i>0,8975631</i>	<i>0,9217211</i>	<i>0,9194739</i>	<i>0,9159080</i>	<i>0,9111341</i>
B3	B*7	5.207,84	5.426,68	5.654,72	5.812,04	5.892,33	6.139,94	6.397,95	6.666,80
		<i>4.340,37</i>	<i>4.542,09</i>	<i>4.743,81</i>	<i>4.945,53</i>	<i>5.147,25</i>	<i>5.348,97</i>	<i>5.550,69</i>	<i>5.752,41</i>
		<i>0,8334300</i>	<i>0,8369924</i>	<i>0,8389116</i>	<i>0,8509112</i>	<i>0,8735509</i>	<i>0,8711763</i>	<i>0,8675732</i>	<i>0,8628442</i>
B4	B*6	4.602,86	4.796,28	4.997,82	5.136,87	5.207,84	5.426,68	5.654,72	5.892,33
		<i>3.754,03</i>	<i>3.928,98</i>	<i>4.103,93</i>	<i>4.278,88</i>	<i>4.453,83</i>	<i>4.628,78</i>	<i>4.803,73</i>	<i>4.978,68</i>
		<i>0,8155864</i>	<i>0,8191724</i>	<i>0,8211440</i>	<i>0,8329742</i>	<i>0,8552164</i>	<i>0,8529672</i>	<i>0,8495080</i>	<i>0,8449425</i>
B5	B*5	4.068,16	4.239,11	4.417,24	4.540,14	4.602,86	4.796,28	4.997,82	5.207,84
		<i>3.355,61</i>	<i>3.497,17</i>	<i>3.638,73</i>	<i>3.780,29</i>				
		<i>0,8248471</i>	<i>0,8249774</i>	<i>0,8237565</i>	<i>0,8326373</i>				
	B*4	3.595,57	3.746,66	3.904,10	4.012,72	4.068,16	4.239,11	4.417,24	4.602,86
	B*3	3.177,89	3.311,43	3.450,58	3.546,58	3.595,57	3.746,66	3.904,10	4.068,16

Note: - La grille ci-dessus est applicable avec effet au 1^{er} juillet 2008 (Grille révisée au 1^{er} juillet 2007).
- Caractères gras = nouvelle grille
- Caractères italiques = ancienne grille
- Troisième ligne = facteur de multiplication

Catégorie C									
Anciens grades	Nouveaux grades intermédiaires	1	2	3	4	5	6	7	8
	C*7	5.207,84	5.426,68	5.654,72	5.812,04	5.892,33	6.139,94	6.397,95	6.666,80
C1	C*6	4.602,86	4.796,28	4.997,82	5.136,87	5.207,84	5.426,68	5.654,72	5.892,33
		<i>3.828,97</i>	<i>3.983,36</i>	<i>4.137,75</i>	<i>4.292,14</i>	<i>4.446,53</i>	<i>4.600,92</i>	<i>4.755,31</i>	<i>4.909,70</i>
		0,8318676	0,8305103	0,8279110	0,8355555	0,8538146	0,8478333	0,8409453	0,8332357
C2	C*5	4.068,16	4.239,11	4.417,24	4.540,14	4.602,86	4.796,28	4.997,82	5.207,84
		<i>3.330,38</i>	<i>3.471,88</i>	<i>3.613,38</i>	<i>3.754,88</i>	<i>3.896,38</i>	<i>4.037,88</i>	<i>4.179,38</i>	<i>4.320,88</i>
		0,8186453	0,8190115	0,8180176	0,8270406	0,8465128	0,8418775	0,8362406	0,8296875
C3	C*4	3.595,57	3.746,66	3.904,10	4.012,72	4.068,16	4.239,11	4.417,24	4.602,86
		<i>3.106,62</i>	<i>3.227,83</i>	<i>3.349,04</i>	<i>3.470,25</i>	<i>3.591,46</i>	<i>3.712,67</i>	<i>3.833,88</i>	<i>3.955,09</i>
		0,8640132	0,8615220	0,8578264	0,8648124	0,8828217	0,8758136	0,8679356	0,8592679
C4	C*3	3.177,89	3.311,43	3.450,58	3.546,58	3.595,57	3.746,66	3.904,10	4.068,16
		<i>2.807,08</i>	<i>2.920,79</i>	<i>3.034,50</i>	<i>3.148,21</i>	<i>3.261,92</i>	<i>3.375,63</i>	<i>3.489,34</i>	<i>3.603,05</i>
		0,8833157	0,8820328	0,8794174	0,8876749	0,9072053	0,9009705	0,8937630	0,8856707
C5	C*2	2.808,72	2.926,75	3.049,73	3.134,58	3.177,89	3.311,43	3.450,58	3.595,57
		<i>2.588,29</i>	<i>2.694,35</i>	<i>2.800,41</i>	<i>2.906,47</i>				
		0,9215194	0,9205945	0,9182485	0,9272279				
	C*1	2.482,44	2.586,76	2.695,45	2.770,45	2.808,72			

Note: - La grille ci-dessus est applicable avec effet au 1^{er} juillet 2008 (Grille révisée au 1^{er} juillet 2007).
 - Caractères gras = nouvelle grille
 - Caractères italiques = ancienne grille
 - Troisième ligne = facteur de multiplication

Article 3

La procédure décrite à l'article 2, paragraphe 1 de la présente annexe, ne modifie ni l'échelon atteint par l'agent, ni son ancienneté acquise dans le grade et l'échelon. Les traitements sont fixés conformément à l'article 7 de la présente annexe.

Article 4 (3)

Aux fins de l'application des dispositions qui précèdent et pour la période spécifiée dans la phrase d'introduction de l'article premier de la présente annexe :

- a) Les termes "groupe de fonctions" sont remplacés par le terme "catégorie"
- i) aux articles suivants des Conditions générales d'emploi :
- l'article 6, 1^{er} alinéa,
 - l'article 7, 1^{er} alinéa,
 - l'article 8, 1^{er} alinéa,
 - l'article 29.a),
 - l'article 39, paragraphe 3, point f),
 - l'article 40, paragraphe 4, point d),
 - l'article 41, paragraphe 3, 2^e alinéa,
 - l'article 46, paragraphe 1, 1^e alinéa,
 - l'article 52, paragraphes 1, 4 et 6,
 - l'article 14, 2^e alinéa de l'Annexe IV,
 - l'article 5, paragraphe 2 et à l'article 10, paragraphe 2 de l'Annexe X,
 - l'article unique, paragraphe 7 de l'Annexe XV,
 - l'article 7 et l'article 9 de l'Appendice I ;
- ii) (réservé) ;
- iii) (réservé) ;
- iv) (réservé) ;
- v) aux articles suivants de l'annexe XIV des Conditions générales d'emploi:
- l'article 1,
 - l'article 4, paragraphe 1, points f) et g) ;
- b) les termes "groupe de fonctions AD" sont remplacés par les termes "catégorie A*"
- i) aux articles suivants des Conditions générales d'emploi:
- l'article 4, paragraphe 3, point b),
 - l'article 7, 3^e alinéa,
 - l'article 46bis, paragraphe 4,
 - l'article 49, 3^e alinéa,
 - l'article 56,
 - l'article 66, paragraphe 1,
 - l'article 1, paragraphe 3 de l'Annexe XIV,
 - l'article unique, paragraphe 7 de l'Annexe XV ;
- ii) (réservé) ;

- c) les termes "groupe de fonctions AST" sont remplacés par les termes "catégories B* et C*" :
- aux articles suivants des Conditions générales d'emploi :
 - l'article 43, 2e alinéa,
 - l'article 46bis, paragraphe 3,
 - l'article 49, 3^e alinéa,
 - l'article 56, paragraphe 2, 2^e alinéa,
 - l'article 66, paragraphe 1,
 - les termes "groupes de fonctions AST" sont remplacés par "grade C5 premier échelon" à l'article 72, paragraphe 2ter,
 - l'article unique, paragraphe 7 de l'Annexe XV ;
- d) à l'article 56, paragraphe 2, troisième alinéa des Conditions générales d'emploi, les termes "des grades AST1 à AST4" sont remplacés par les termes "de la catégorie C*, grades 1 à 4" ;
- e) à l'article 4, paragraphe 3, point a), des Conditions générales d'emploi, les termes "le groupe de fonctions AST" sont remplacés par les termes "les catégories B* et C*" ;
- f) à l'article 43, deuxième alinéa, des Conditions générales d'emploi, les termes "des fonctions d'administrateur" sont remplacés par l'expression "des fonctions dans la catégorie immédiatement supérieure" ;
- g) à l'article 46bis, paragraphe 1 des Conditions générales d'emploi, les termes "groupe de fonctions AST peut" sont remplacés par l'expression "de la catégorie B* peut" et les termes "groupes de fonctions AD" par "dans la catégorie A*" ;
- h) à l'article 32, paragraphe 2, des Conditions générales d'emploi, les termes "AD14/13/12" sont remplacés par les termes "A*14/13/12" ;
- i) à l'article 1^{er} de l'Annexe XIV des Conditions générales d'emploi ;
 - au paragraphe 3, les termes "AD11" sont remplacés par les termes "A *11" ;
- j) à l'article 43, deuxième alinéa, des Conditions générales d'emploi, les termes "À partir grade 4" sont supprimés ;
- k) à l'article 4, paragraphe 5, des Conditions générales d'emploi, la référence à "l'Annexe I", est remplacée par "l'Annexe XIII.1" ;
- l) à l'article 6 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi, les termes "du grade 1" sont remplacés par les termes "du grade C*1".

Article 5

Les agents qui avaient vocation à la promotion au 1^{er} juillet 2008 continueront à avoir vocation même s'ils n'ont pas encore accompli la période minimum dans leur grade.

Article 6

Réservé

Article 7

Le traitement mensuel de base des agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2008 est fixé selon les règles suivantes :

1. Le traitement mensuel de base versé à chaque agent ne subit aucune modification en raison du changement de dénomination des grades opéré en application de l'article 2, paragraphe 1.
2. Pour chaque agent est calculé, lors de l'entrée en vigueur, un facteur de multiplication. Ce facteur de multiplication est égal au rapport existant entre le traitement mensuel de base versé à l'agent avant le 1^{er} juillet 2008 et le montant d'application défini à l'article 2, paragraphe 2.

Le traitement mensuel de base versé à l'agent lors de l'entrée en vigueur est égal au produit du montant d'application par le facteur de multiplication.

Ce facteur de multiplication est appliqué pour déterminer le traitement mensuel de base de l'agent lors de l'avancement d'échelon ou lors de l'adaptation des rémunérations.

3. Sans préjudice des dispositions qui précèdent et celles de l'article 44 des présentes Conditions générales d'emploi, à compter du 1^{er} juillet 2008, le traitement mensuel de base versé à l'agent est au moins égal au montant du traitement mensuel de base qu'il aurait perçu en vertu du système en vigueur avant cette date à l'occasion de l'avancement d'échelon dans le grade qu'il occupait. Pour chaque grade et pour chaque échelon, l'ancien traitement de base à prendre en considération est égal au montant d'application après le 1^{er} juillet 2008 multiplié par le coefficient défini à l'article 2, paragraphe 2 de la présente annexe.
4. Pour chaque agent, sans préjudice du paragraphe 3, la première promotion ou nomination à un grade supérieur obtenue après le 1^{er} juillet 2008, entraîne, selon la catégorie à laquelle il appartenait avant le 1^{er} juillet 2010 et selon l'échelon où il se trouve au moment où sa promotion ou nomination à un grade supérieur prend effet, une augmentation du traitement mensuel de base à déterminer sur base du tableau suivant :

Valeur moyenne de l'accroissement dans les catégories

Grade	Échelons							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A	13,1 %	11,0 %	6,8 %	5,7 %	5,5 %	5,2 %	5,2 %	4,9 %
B	11,9 %	10,5 %	6,4 %	4,9 %	4,8 %	4,7 %	4,5 %	4,3 %
C	8,5 %	6,3 %	4,6 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %	3,5 %

Pour déterminer le pourcentage applicable, chaque grade est divisé en une série d'échelons virtuels corrélative à deux mois de service et en pourcentages virtuels réduits d'un douzième de la différence entre le pourcentage de l'échelon en question et celui de l'échelon supérieur suivant pour chaque échelon virtuel.

Pour le calcul du traitement avant promotion/nomination à un grade supérieur lorsque l'agent ne se trouve pas au dernier échelon de son grade, la valeur de l'échelon virtuel est prise en considération. Aux fins de l'application de la présente disposition, chaque grade est aussi divisé en traitements virtuels progressant, du premier au dernier des échelons réels, à raison d'un douzième de l'augmentation biennale d'échelon de ce grade.

5. Lors de cette première promotion/nomination à un grade supérieur est déterminé un nouveau facteur de multiplication. Ce facteur de multiplication est égal au rapport entre les nouveaux traitements de base résultant de l'application du paragraphe 4 et le montant d'application figurant à l'article 2, paragraphe 2. Sous réserve du paragraphe 6, une fois établi, ce facteur de multiplication est appliqué lors de l'avancement d'échelon et de l'adaptation des rémunérations.
6. Si, après une promotion/nomination à un grade supérieur, le facteur de multiplication est inférieur à un, l'agent, par dérogation à l'article 44 des Conditions générales d'emploi, reste au premier échelon de son nouveau grade aussi longtemps que le facteur de multiplication reste inférieur à un ou que l'intéressé ne bénéficie pas d'une nouvelle promotion/nomination. Un nouveau facteur de multiplication est calculé pour tenir compte de la valeur de l'avancement d'échelon auquel l'agent aurait pu prétendre en vertu de cet article. Lorsque le facteur atteint l'unité, l'agent commence à progresser échelon après échelon conformément à l'article 44 des Conditions générales d'emploi. Si ce facteur dépasse l'unité, le solde restant éventuellement est converti en ancienneté dans l'échelon.
7. Ce facteur de multiplication est appliqué lors des promotions/nominations à un grade supérieur ultérieures.

Article 8 (1) (4) (6) (8) (12) (16) (18) (19) (20) (22) (26) (28) (31)

1. Les grades introduits en vertu de l'article 2, paragraphe 1, sont renommés comme suit avec effet au 1^{er} juillet 2010 :

Ancien grade (intermédiaire)	Nouveau grade	Ancien grade (intermédiaire)	Nouveau grade
A*14	AD 14		
A*13	AD 13		
A*12	AD 12		
A*11	AD 11	B*11	AST 11
A*10	AD 10	B*10	AST 10
A*9	AD 9	B*9	AST 9
A*8	AD 8	B*8	AST 8
A*7	AD 7	B*7/C*7	AST 7
A*6	AD 6	B*6/C*6	AST 6
A*5	AD 5	B*5/C*5	AST 5
		B*4/C*4	AST 4
		B*3/C*3	AST 3
		C*2	AST 2
		C*1	AST 1

2. Sans préjudice des dispositions de l'article 7 de la présente annexe, les traitements mensuels de base sont fixés pour chaque grade et chaque échelon sur la base du tableau figurant à l'Annexe III.a des Conditions générales d'emploi. En ce qui concerne les agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2008, le tableau applicable jusqu'à la prise d'effet de leur première promotion/nomination au grade supérieur après cette date est le suivant :

Grade	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
16	19.938,39	20.776,22	21.649,27	21.649,27	21.649,27	21.649,27		
15	17.622,20	18.362,70	19.134,32	19.666,68	19.938,39	20.776,22		
14	15.575,08	16.229,57	16.911,55	17.382,08	17.622,20	18.362,70	19.134,32	19.938,39
13	13.765,76	14.344,21	14.946,99	15.362,83	15.575,08			
12	12.166,66	12.677,91	13.210,63	13.578,19	13.765,76	14.344,21	14.946,99	15.575,08
11	10.753,29	11.205,14	11.676,00	12.000,84	12.166,66	12.677,91	13.210,63	13.765,76
10	9.504,09	9.903,48	10.319,66	10.606,75	10.753,29	11.205,14	11.676,00	12.166,66
9	8.400,03	8.753,03	9.120,84	9.374,59	9.504,09			
8	7.424,23	7.736,20	8.061,30	8.285,56	8.400,03	8.753,03	9.120,84	9.504,09
7	6.561,79	6.837,51	7.124,83	7.323,07	7.424,23	7.736,20	8.061,30	8.400,03
6	5.799,51	6.043,21	6.297,17	6.472,37	6.561,79	6.837,51	7.124,83	7.424,23
5	5.125,81	5.341,20	5.565,64	5.720,49	5.799,51	6.043,21	6.297,17	6.561,79
4	4.530,35	4.720,72	4.919,10	5.055,97	5.125,81	5.341,20	5.565,64	5.799,51
3	4.004,07	4.172,33	4.347,67	4.468,61	4.530,35	4.720,72	4.919,10	5.125,81
2	3.538,94	3.687,65	3.842,60	3.949,53	4.004,07	4.172,33	4.347,67	4.530,35
1	3.127,83	3.259,26	3.396,21	3.490,72	3.538,94			

Note: Ces barèmes sont applicables avec effet au 1^{er} juillet 2019.

Article 9 (21)

L'article 9 est abrogé.

Section 2

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX AGENTS RECRUTÉS APRÈS LE 1^{ER} JUILLET 2008

Article 10

Les dispositions de l'article 4, paragraphe 3, des Conditions générales d'emploi, ne s'appliquent pas aux agents recrutés sur des listes d'aptitude établies à la suite de concours publiés avant le 1^{er} juillet 2008.

Les agents inscrits sur une liste d'aptitude avant le 1^{er} juillet 2010 et recrutés après le 1^{er} juillet 2008 et le 30 juin 2010 sont classés :

- lorsque la liste a été établie pour la catégorie A*, B* ou C*, dans le grade publié dans l'avis de concours,
- lorsque la liste a été établie pour la catégorie A, B ou C, selon les mesures arrêtées par le Directeur général.

Article 11

Les agents inscrits sur une liste d'aptitude avant le 1^{er} juillet 2010 et recrutés après cette date sont classés selon les mesures arrêtées par le Directeur général.

Section 3

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12 (1) (4) (6) (8) (12) (16) (21)

L'article 12 est abrogé.

Article 13 (1) (4) (6) (8) (12) (16) (21)

L'article 13 est abrogé.

Article 14 (21)

L'article 9 est abrogé.

Article 15 (21)

Le bénéficiaire de l'indemnité forfaitaire mentionnée à l'article 4bis du Règlement d'application n° 7 en vigueur avant le 1^{er} juillet 2008, qui la percevait dans le mois précédent le 1^{er} juillet 2007, la conserve *ad personam* jusqu'au grade 6. Les montants de l'indemnité sont actualisés chaque année selon le même pourcentage que celui utilisé pour l'actualisation annuelle des rémunérations visée à l'Annexe VII des Conditions générales d'emploi. Lorsque, du fait de la suppression de l'indemnité forfaitaire, la rémunération nette d'un agent qui a été promu au grade 7 est inférieure à la rémunération nette qu'il percevait, toutes les autres conditions restant inchangées, le mois précédant la promotion ou la nomination, ledit agent a droit à une indemnité compensatoire égale à la différence jusqu'à son prochain avancement d'échelon dans ce grade.

Article 16 (21)

L'article 16 est abrogé.

Article 17

1. Pour les pensions fixées avant le 1^{er} juillet 2008, le grade utilisé pour le calcul de la pension est déterminé selon la correspondance établie dans les tableaux de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 8, paragraphe 1, Partie 2, de la présente annexe.

Le traitement de base pris en compte pour la fixation de la pension du titulaire est égal au traitement du tableau de l'Annexe III.a des Conditions générales d'emploi pour le nouveau grade ainsi déterminé, au même échelon, affecté d'un pourcentage égal au rapport entre le traitement de base de l'ancien barème et celui du barème de l'Annexe III.a des Conditions générales d'emploi pour le même échelon.

Pour les échelons de l'ancien barème sans correspondance dans le barème de l'Annexe III.a des Conditions générales d'emploi, le dernier échelon du même grade est utilisé comme référence dans le calcul du pourcentage visé au deuxième alinéa.

2. A titre transitoire, le traitement de base au sens des articles 77 et 78 des Conditions générales d'emploi et de l'Annexe IV est déterminé par l'application du facteur de multiplication correspondant défini à l'article 7 au traitement qui correspond au classement du titulaire pris en compte pour la fixation du droit à la pension d'ancienneté ou à l'allocation d'invalidité, selon le tableau de l'Annexe III.a des Conditions générales d'emploi.

Pour les échelons de l'ancien barème sans correspondance dans le barème de l'Annexe III.a des Conditions générales d'emploi, le dernier échelon du même grade sera utilisé comme référence dans le calcul du facteur de multiplication.

Pour les pensions d'ancienneté et allocations d'invalidité fixées entre le 1^{er} juillet 2008 et le 1^{er} juillet 2010, l'article 8, paragraphe 1, est d'application, sauf pour les postes relevant du groupe de fonctions O, auxquels les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas.

3. Pour les bénéficiaires d'une pension de survie, les paragraphes 1 et 2 du présent article s'appliquent par référence à l'agent ou ancien agent décédé.
4. Les paragraphes 1 et 2 du présent article s'appliquent par analogie au bénéficiaire de l'une des indemnités perçues au titre de l'article 41 des Conditions générales d'emploi.

Section 4 (21)

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS RECRUTÉS AVANT LE 1^{ER} JUILLET 2016

Article 18 (21)

1. Avec effet au 1^{er} juillet 2016, le Directeur général classe les agents en service au 30 juin 2016 au sein du groupe de fonctions AD dans les emplois types suivants :
 - a) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi classé dans la fourchette de grades AD5/6/7/8 ou AD8/9/10/11, est classé dans l'emploi type administrateur ;
 - b) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi classé dans la fourchette de grades AD11/12, est classé dans l'emploi type chef d'unité ou équivalent ;
 - c) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi classé dans la fourchette de grades AD12/13/14, est classé dans l'emploi type conseiller ou équivalent ;
 - d) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi classé dans la fourchette de grades AD14/15 (Directeur) est classé dans l'emploi type directeur.
 - e) Les agents conservent au moment de ce classement leurs grade, échelon et groupe de fonctions.

Si le grade détenu par l'agent est plus haut que le grade supérieur de l'emploi type dans lequel il est ainsi classé, il conserve son grade ad personam.

2. Le classement dans un emploi type est valide jusqu'à ce que l'agent soit affecté à une nouvelle fonction correspondant à un autre emploi type, et ceci seulement en application de la procédure visée à l'article 5 et à l'article 30 paragraphe 1 des Conditions générales d'emploi.

La promotion en vertu de l'article 45 des Conditions générales d'emploi n'est autorisée que dans les parcours de carrière correspondant à chaque emploi type indiqué au paragraphe 1 et à l'Annexe I des Conditions générales d'emploi.

Article 19 (21)

1. Par dérogation à l'Annexe I, Tableau I, point 2 ; Tableau II.a, point 2 ; Tableau III, point 2, l'emploi type suivant dans le groupe de fonctions AST s'applique à certains agents en service au 30 juin 2016 conformément au paragraphe 2, point e) du présent article :

Assistant administratif en transition	AST1 – AST7
Est chargé de tâches administratives ou techniques, de secrétariat et d'appui exécutées sous la supervision de fonctionnaires ou agents.	

2. Avec effet au 1^{er} juillet 2016, le Directeur général classe les agents en service au 30 juin 2016 au sein du groupe de fonctions AST dans les emplois types suivants :
- a) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi classé dans la fourchette de grades AST3/4/5/6, AST3/4/5/6/7, AST5/6/7/8 ou AST6/7/8 est classé dans l'emploi type d'"assistant" ;
 - b) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi classé dans la fourchette de grades AST7/8/9/10 et qui est au grade AST7, AST8 ou AST9, est classé dans l'emploi type d'"assistant". Néanmoins, il pourra être promu en vertu de l'article 45 des Conditions générales d'emploi jusqu'au grade AST10, tout en restant classé dans l'emploi type d'"assistant". Pour accéder à un grade supérieur au grade AST10 et être classé dans un autre emploi type, les dispositions de l'article 30.1 (iii), (iv) ou (v) des Conditions générales d'emploi s'appliquent conformément au Règlement d'application n° 2 ;
 - c) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi évalué dans la fourchette de grades AST7/8/9/10 et qui est au grade AST10, est classé dans l'emploi type d'"assistant confirmé" ;
 - d) l'agent affecté, au 30 juin 2016, à un emploi évalué dans la fourchette de grades AST11, est classé dans l'emploi type d'"assistant confirmé" ;
 - e) l'agent non couvert par les points a), b), c) ou d) qui était affecté, au 30 juin 2016, à un emploi évalué dans la fourchette de grades AST1/2/3, AST1/2/3/4, AST2/3/4/5, AST3, AST3/4/5/6 ou AST7, est classé dans l'emploi type d'"assistant administratif en transition" défini au paragraphe 1.

Les agents conservent au moment de ce classement leurs grade, échelon et groupe de fonctions.

3. Le classement dans un emploi type est valide jusqu'à ce que l'agent soit affecté à une nouvelle fonction correspondant à un autre emploi type et ce uniquement en application de la procédure visée à l'article 5 et à l'article 30, paragraphe 1 des Conditions générales d'emploi.

L'assistant administratif en transition ne peut être classé dans l'emploi type d'"assistant", tel qu'il est défini à l'Annexe I, que conformément à la procédure visée à l'article 5 et à l'article 30, paragraphe 1, des Conditions générales d'emploi.

La promotion en vertu de l'article 45 des Conditions générales d'emploi n'est autorisée que dans les parcours de carrière correspondant à chaque emploi type indiqué au paragraphe 1 et à l'Annexe I.

4. L'assistant administratif en transition qui avant le 1^{er} juillet 2008 était dans l'ancienne catégorie C continue d'avoir droit à un repos compensateur ou, si les nécessités du service ne permettent pas la compensation dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées, à une rémunération, conformément aux dispositions du Règlement d'application n° 5.
5. Les agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2016 et soumis aux dispositions de l'article 53 paragraphe 1 restent autorisés à exercer leur activité à temps partiel sur la base de l'article 56bis, paragraphe 2, point g) et de l'article 4 de l'Annexe IIbis des Conditions générales d'emploi, à compter de l'âge de 55 ans et pour une période de maximum 5 ans avant le départ à la retraite. Pour les agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2016 et soumis aux dispositions de l'article 53 paragraphe 2 ou 53 paragraphe 3, l'âge de 55 ans est remplacé par l'âge de 50 ou 53 ans respectivement.
6. Pour les agents dont l'âge de la retraite est, au titre de l'article 3 de cette Annexe XIII, Partie 1, inférieur à 65 ans, la période de cinq ans précitée peut dépasser l'âge de la retraite, sans toutefois excéder l'âge de 65 ans.
7. Les dispositions de l'article 8 des Conditions générales d'emploi ne s'appliquent pas aux agents affectés dans l'emploi type d'assistant administratif en transition.

Article 20 (21)

Par dérogation à l'article 40, paragraphe 2 des Conditions générales d'emploi, lorsqu'un agent a, au 30 juin 2016, été en congé de convenance personnelle pendant plus de dix ans sur l'ensemble de sa carrière, la durée totale du congé de convenance personnelle ne peut excéder quinze ans sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

Article 21 (21)

Pour les agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2016, les dispositions de l'article 59, troisième sous-paragraphe du paragraphe 4 des Conditions générales d'emploi et de l'article 6 de l'Annexe IIbis de celles-ci, ne s'appliquent qu'à compter du 1^{er} juillet 2017.

ANNEXE XIII.1 : EMPLOIS TYPES PENDANT LA PÉRIODE TRANSITOIRE (3) (21)

L'Annexe XIII.1 est abrogée.

PARTIE 3 (21)Article unique

Par dérogation à l'article 82, paragraphe 1, quatrième alinéa des présentes Conditions générales d'emploi relatif au régime fiscal des anciens agents résidant dans un État non membre, les agents qui ont définitivement cessé leurs fonctions avant la date d'entrée en vigueur des dispositions amendées de cet article, à savoir le 1^{er} juillet 2019, bénéficieront d'un coefficient d'ajustement supérieur, inférieur ou égal à 100 % selon le régime fiscal propre à l'État non membre dans lequel ils résident. Cette mesure s'applique à la condition qu'ils résident dans un État non membre avant la date d'entrée en vigueur des dispositions amendées de l'article 82 précitées, à savoir le 1^{er} juillet 2019, et qu'ils continuent de résider dans le même État non membre après cette date.

Cette disposition s'applique également aux ayants droit des agents ou ancien agents mentionnés au premier alinéa ci-dessus et bénéficiaires d'une pension de survie à charge de l'Agence, qui a pris effet avant ou après la date d'entrée en vigueur des dispositions amendées de l'article 82 précitées, à savoir le 1^{er} juillet 2019, et pour autant que l'agent ou ancien agent a, ou aurait pu, en bénéficier avant la date précitée.

PARTIE 4 (30)**MESURES TRANSITOIRES APPLICABLES AUX AGENTS AFFECTÉS À DES EMPLOIS RELEVANT
DU GROUPE DE FONCTIONS O QUI SONT DÉJÀ RETRAITÉS OU PARTIRONT À LA RETRAITE
AVANT LE 01 JUILLET 2020****Article unique**

Si la pension d'un agent parti à la retraite avant le 1^{er} juillet 2019 est calculée sur la base du barème des traitements du personnel de grade O (cf. annexe III.b des GCE):

- du 01 juillet 2019 au 30 juin 2020, le traitement de base de la version publiée du barème des traitements du personnel de grade O, utilisé pour calculer le montant de sa pension de retraite, est multiplié par 93,4582 %;
- à compter du 01 juillet 2020, le traitement de base de la version publiée du barème des traitements du personnel de grade O, utilisé pour calculer le montant de sa pension de retraite, est multiplié par 90,4980 %.

Si la pension d'un agent partant à la retraite entre le 01 juillet 2019 et le 30 juin 2020 est calculée sur la base du barème des traitements du personnel de grade O (cf. annexe III.b des GCE) :

- entre la date de son départ à la retraite et le 30 juin 2020, le traitement de base utilisé pour calculer le montant de sa pension de retraite est celui figurant dans la version publiée du barème des traitements du personnel de grade O ;
- à compter du 01 juillet 2020, le traitement de base de la version publiée du barème des traitements du personnel de grade O, utilisé pour calculer le montant de sa pension de retraite, est multiplié par 96,8329%.

ANNEXE XIV (15)

MESURES TRANSITOIRES RELATIVES À LA NOMINATION DES AGENTS OCCUPANT, À LA DATE DU 31 DÉCEMBRE 2005, UN EMPLOI DE CATÉGORIE A, B OU C RÉGI PAR LE TABLEAU II DE L'ANNEXE I DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI, À UN EMPLOI VISÉ AUXDITS TABLEAU ET ANNEXE TELS QU'AMENDÉS LE 1^{er} JANVIER 2006

L'Annexe XIV est abrogée.

ANNEXE XIVbis

RELATIVE À LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Section 1

CONSEIL DE DISCIPLINE

Article premier

1. Un conseil de discipline, ci-après dénommé "conseil", est mis en place par le Directeur général pour les agents relevant des présentes Conditions générales d'emploi.
2. Le conseil est composé d'un président et de quatre membres permanents, qui peuvent être remplacés par des suppléants.
3. Les membres du conseil et leurs suppléants sont désignés parmi les agents en activité qui ont au moins le grade AD11 ou O7.

Article 2

1. Le Directeur général et le Comité du personnel désignent chacun, en même temps, deux membres titulaires et deux suppléants.
2. Le président et son suppléant sont désignés par le Directeur général.
3. Le président, les membres et les suppléants sont désignés en principe pour une période de trois ans. Toutefois, le Directeur général peut prévoir que les membres et les suppléants sont désignés pour une durée inférieure, au moins égale à un an.
4. Dans les cinq jours qui suivent la communication du rapport sur lequel est fondé la décision d'ouverture de la procédure disciplinaire ou de la procédure visée à l'article 22 des Conditions générales d'emploi, le président du conseil communique à l'agent concerné et à chacun des membres la composition du conseil.
5. Dans les cinq jours qui suivent la constitution du conseil, l'agent concerné a le droit de récuser un des membres du conseil. L'Agence a le droit également de récuser un des membres du conseil.
6. Dans le même délai, les membres du conseil peuvent demander à être déchargés de cette fonction pour des raisons légitimes et sont tenus de se désister s'ils se trouvent en situation de conflit d'intérêts.

Article 2bis

Le conseil est assisté par un secrétaire nommé par le Directeur Général

Article 3

1. Le président et les membres du conseil jouissent d'une indépendance totale dans l'exercice de leurs fonctions.
2. Les délibérations et les travaux du conseil sont secrets.

Section 2

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 4

1. Le Directeur général peut appliquer une des sanctions suivantes :
 - a) l'avertissement par écrit ;
 - b) le blâme ;
 - c) la suspension de l'avancement d'échelon pendant une période comprise entre un mois et vingt-trois mois ;
 - d) l'abaissement d'échelon ;
 - e) la rétrogradation temporaire pendant une période comprise entre 15 jours et un an ;
 - f) la rétrogradation dans le même groupe de fonctions ;
 - g) le classement dans un groupe de fonctions inférieur, avec ou sans rétrogradation ;
 - h) la révocation avec, le cas échéant, la réduction pro tempore de la pension ou une retenue, pour une durée déterminée, sur le montant de l'allocation d'invalidité, sans que les effets de cette sanction puissent s'étendre aux ayants droit de l'agent. Si une telle réduction est opérée, le revenu de l'agent concerné ne peut toutefois être inférieur au minimum vital prévu à l'article 6 de l'Annexe IV des présentes Conditions générales d'emploi, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.
2. Dans le cas d'un pensionné ou d'un agent bénéficiant d'une allocation d'invalidité, le Directeur général peut décider, pour une durée déterminée, une retenue sur le montant de sa pension ou de l'allocation d'invalidité, sans que les effets de cette sanction puissent s'étendre aux ayants droit de l'agent. Le revenu de l'agent concerné ne peut toutefois être inférieur au minimum vital prévu à l'article 6 de l'Annexe IV des présentes Conditions générales d'emploi, augmenté, le cas échéant, des allocations familiales.
3. Une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire.

Article 5

La sanction disciplinaire infligée doit être proportionnelle à la gravité de la faute commise. Pour déterminer la gravité de la faute et décider de la sanction disciplinaire à infliger, il est tenu compte notamment :

- a) de la nature de la faute et des circonstances dans lesquelles elle a été commise ;
- b) de l'importance du préjudice porté à l'intégrité, à la réputation ou aux intérêts de l'Agence en raison de la faute commise ;
- c) du degré d'intentionnalité ou de négligence dans la faute commise ;
- d) des motifs ayant amené l'agent à commettre la faute ;
- e) du grade et l'ancienneté de l'agent ;
- f) du degré de responsabilité personnelle de l'agent ;
- g) du niveau des fonctions et des responsabilités de l'agent ;
- h) de la récidive de l'acte ou du comportement fautif ;
- i) de la conduite de l'agent tout au long de sa carrière.

Section 3

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE SANS CONSULTATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Article 6

Le Directeur général peut prononcer la sanction d'avertissement par écrit ou de blâme, sans consultation du Conseil de discipline. L'agent concerné est préalablement entendu par le Directeur général.

Section 4

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Article 7

1. Le conseil est saisi d'un rapport émanant du Directeur général, qui doit indiquer clairement les faits reprochés et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis, y compris toutes les circonstances aggravantes ou atténuantes.
2. Ce rapport est transmis à l'agent concerné et au président du conseil, qui le porte à la connaissance des membres du conseil.

Article 8

1. Dès réception de ce rapport, l'agent concerné a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure, y compris celles qui sont de nature à le disculper.
2. L'agent concerné dispose, pour préparer sa défense, d'un délai de quinze jours au moins à compter de la date de réception du rapport ouvrant la procédure disciplinaire.
3. L'agent concerné peut être assisté d'une personne de son choix.

Article 9

Si, en présence du président du conseil, l'agent concerné reconnaît un comportement fautif de sa part et accepte sans réserve le rapport visé à l'article 7, le Directeur Général peut retirer l'affaire du conseil, dans le respect du principe de proportionnalité entre la nature de la faute et de la sanction envisagée. Lorsque le conseil est dessaisi de l'affaire, son président donne son avis sur la sanction envisagée.

Selon cette procédure, le Directeur général peut appliquer, par dérogation à l'article 6, l'une des sanctions prévues à l'article 4, paragraphe 1, points a) à d) inclus de la présente annexe.

L'agent concerné est préalablement informé des conséquences que pourrait entraîner la reconnaissance de son comportement fautif.

Article 10

Avant la première réunion du conseil, le président charge l'un de ses membres de faire rapport sur l'ensemble de l'affaire et en informe les autres membres du conseil.

Article 11

1. L'agent concerné est entendu par le conseil ; à cette occasion, il peut présenter des observations écrites ou verbales, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant de son choix. Il peut faire citer des témoins.
2. L'Agence est représentée devant le conseil par un fonctionnaire ou un agent mandaté à cet effet par le Directeur général et disposant de droits équivalents à ceux de l'agent concerné.
3. Le droit de citer des témoins appartient également à l'Agence.

Article 12

1. Si le conseil ne se juge pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés à l'intéressé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, il ordonne une enquête contradictoire.
2. Le président du conseil ou l'un des ses membres conduit l'enquête au nom du conseil. Aux fins de l'enquête, le conseil peut demander la transmission de toute pièce ayant trait à l'affaire qui lui est soumise. L'Agence répond à toute demande de cette nature, si elle l'estime nécessaire, dans le délai éventuellement fixé par le conseil. Lorsque l'agent ne répond pas à une demande de cette nature qui lui est adressée, il est pris note de tout refus d'obtempérer.

Article 13 (21)

Au vu des pièces produites devant le conseil et compte tenu des déclarations écrites ou verbales éventuelles, ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, le conseil émet à la majorité un avis motivé quant à la réalité des faits incriminés et, le cas échéant, quant à la sanction que les faits reprochés devraient selon lui entraîner. Cet avis est signé par tous les membres du conseil. Chaque membre du conseil peut joindre à l'avis une opinion divergente.

Le conseil transmet l'avis au Directeur général et à l'agent concerné dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du rapport du Directeur général, pour autant que ce délai soit adapté à la complexité du dossier. Lorsqu'une enquête a été effectuée à l'initiative du conseil, le délai est de trois mois pour autant qu'il soit adapté à la complexité du dossier.

Les délais mentionnés ci-dessus doivent être considérés comme suspendus lorsque le Comité de la culture juste est appelé à examiner sa compétence ou lorsqu'il a estimé qu'il se trouve conjointement responsable avec le Conseil de discipline pour évaluer le cas en question. Lorsque le Comité de la culture juste a évalué que la question relève exclusivement de sa compétence, le délai ci-dessus doit être considéré comme terminé.

Article 14

1. Le président du conseil ne prend pas part aux votes sur les affaires dont le conseil est saisi, sauf lorsqu'il s'agit de questions de procédure ou en cas de partage égal des voix ; dans ce cas, la voix du Président est prépondérante.
2. Le président assure l'exécution des décisions prises par le conseil et porte à la connaissance de chaque membre toute information et tout document relatifs à l'affaire.

Article 15

Le secrétaire établit un procès-verbal des réunions du conseil.

Les témoins signent le procès-verbal de leurs dépositions.

Article 16

1. Les frais occasionnés au cours de la procédure disciplinaire à l'initiative de l'intéressé, notamment les honoraires versés à une personne choisie pour l'assister ou pour assurer sa défense, restent à sa charge dans le cas où la procédure disciplinaire aboutit à l'une des sanctions prévues à l'article 4 de la présente annexe.
2. Toutefois, le Directeur général peut en décider autrement dans les cas exceptionnels où cette charge serait inéquitable pour l'agent concerné.

Article 17

1. Après avoir entendu l'agent, le Directeur général prend sa décision conformément aux dispositions des articles 4 et 5 de la présente annexe, dans un délai d'un mois à compter de la réception de l'avis du conseil. Cette décision doit être motivée.
2. Si le Directeur général décide de classer l'affaire sans prononcer de sanction disciplinaire, il en informe l'agent concerné par écrit et sans délai. L'agent concerné peut demander que cette décision figure dans son dossier individuel.

Section 5

SUSPENSION

Article 18

1. En cas de faute grave alléguée à l'encontre d'un agent par le Directeur général, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, celui-ci peut à tout moment suspendre l'auteur de cette faute pour une période déterminée ou indéterminée.
2. Le Directeur général prend cette décision après avoir entendu l'agent concerné, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 19

1. La décision prononçant la suspension de l'agent doit préciser si, pendant la période de suspension, l'intéressé conserve l'intégralité de sa rémunération ou si sa rémunération est frappée d'une retenue dont le montant doit être fixé par la même décision. Le montant versé à l'agent ne peut en aucun cas être inférieur au minimum vital prévu par l'article 6 de l'Annexe IV des présentes Conditions générales d'emploi, augmenté le cas échéant, des allocations familiales.
2. La situation de l'agent suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue à l'expiration de quatre mois, l'intéressé reçoit à nouveau l'intégralité de sa rémunération, sous réserve des dispositions du paragraphe 3.
3. La retenue peut être maintenue au-delà du délai de quatre mois mentionné au paragraphe 2 lorsque l'agent concerné fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits et qu'il se trouve détenu en raison de ces poursuites. Dans ces cas, l'agent ne reçoit à nouveau l'intégralité de sa rémunération qu'après que le tribunal compétent ait prononcé la levée de la détention.
4. Lorsque la décision définitive ne comporte aucune sanction ou comporte la sanction d'avertissement par écrit, de blâme ou de suspension temporaire de l'avancement d'échelon, l'intéressé a droit au remboursement des retenues opérées sur sa rémunération au titre du paragraphe 1, majorées, en cas d'absence de sanction, d'un intérêt composé au taux défini à l'article 12 de l'Annexe XII.

Section 6

POURSUITES PARALLÈLES (21)

Article 20

Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits, sa situation n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie est devenue définitive.

Article 20bis (21)

Lorsque l'agent a soumis, soit par écrit soit par oral, une affaire qui devrait être entendue par le Comité de la culture juste, le Conseil de discipline suspend la procédure afin de permettre au Comité de la culture juste de rendre une évaluation sur la question.

Lorsque le Comité de la culture juste évalue que la question relève exclusivement de sa compétence, il sera le seul responsable pour soumettre une recommandation au Directeur général sur l'action à suivre. La procédure du Conseil de discipline est alors suspendue et considérée comme terminée.

Dans le cas où le Comité de la culture juste évalue qu'il est conjointement responsable avec le Conseil de discipline pour traiter de la question, il transmet une recommandation au Directeur General. Le Conseil de discipline reprend ses activités en tenant dûment compte de l'évaluation du Comité de la culture juste.

Lorsque le Comité de la culture juste évalue que le rapport est manifestement hors de sa compétence, il transmet une évaluation au Conseil de discipline à cet effet. Dès lors, les délibérations du Conseil de discipline reprennent.

Section 7

DISPOSITIONS FINALES

Article 21

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire autre que la révocation peut, après trois ans s'il s'agit d'un avertissement par écrit ou d'un blâme, ou après six ans s'il s'agit d'autres sanctions, introduire une demande visant à ce qu'aucune mention de cette sanction ne subsiste dans son dossier individuel.

Le Directeur général décide s'il peut être fait droit à sa demande.

Article 22

En cas de faits nouveaux étayés par des preuves pertinentes, une procédure disciplinaire peut être rouverte par le Directeur général de sa propre initiative ou à la demande de l'agent concerné.

Article 23

Le Directeur général arrête, si nécessaire, après consultation du Comité du personnel, les modalités d'application de la présente annexe.

ANNEXE XV**DÉFINITION DES CARRIÈRES ET DE LA PROGRESSION DE CARRIÈRE
DANS LES EMPLOIS RELEVANT DU GROUPE DE FONCTIONS O****Article unique (3) (9) (24) (30)**

1. Les présentes dispositions définissent les carrières spécifiques, en termes de grades et d'échelons, des agents qui occupent des emplois relevant du groupe de fonctions O, ainsi que l'avancement desdits agents dans ces grades et échelons.
2. Les agents en poste au 1^{er} janvier 2006 sont nommés à cette date à un premier emploi du groupe de fonctions O conformément aux principes énoncés à l'annexe XIV, article unique, paragraphe 3, des présentes Conditions générales d'emploi. Sauf disposition contraire, l'avancement d'échelon se fait jusqu'au dernier échelon de chaque fourchette de grades.

Après avoir été nommés à un emploi relevant du groupe de fonctions O, les agents promus à un emploi relevant de ce groupe de fonctions O sont nommés à l'échelon du grade supérieur qui leur garantit un traitement de base au moins égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils percevaient avant d'être promus à leur nouveau grade.

Afin de déterminer le traitement de base afférent au nouvel emploi, les indemnités prévues à l'article 69 ter des présentes Conditions générales d'emploi sont prises en compte, lorsque le nouvel emploi ou le nouveau grade dans l'emploi occupé n'ouvre pas droit à l'indemnité de fonction.

3. La nomination des agents aux emplois de contrôleur de la circulation aérienne est régie par les règles suivantes :

Les élèves-contrôleurs soumis aux dispositions de l'annexe V des présentes Conditions générales d'emploi et recrutés après le 30 juin 2019 qui sont nommés élèves-contrôleurs de la circulation aérienne (2^e niveau) aux termes des présentes dispositions sont nommés au grade O2/1 et restent dans ce grade jusqu'à ce qu'ils reçoivent leur deuxième mention d'organisme de contrôle. Dès l'obtention de cette mention, les élèves-contrôleurs sont titularisés et nommés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne au grade O4/1.

Les élèves-contrôleurs soumis aux dispositions de l'annexe V et recrutés avant le 30 juin 2019 qui sont nommés élèves-contrôleurs de la circulation aérienne (2^e niveau) aux termes des présentes dispositions sont nommés au grade O2/1 et restent à ce grade jusqu'à ce qu'ils reçoivent leur deuxième mention d'organisme de contrôle. Dès l'obtention de cette mention, les élèves-contrôleurs sont titularisés et nommés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne au grade O3/1. S'ils ont accepté avant le 31 juillet 2019 d'être soumis aux conditions relatives au temps de travail des contrôleurs de la circulation aérienne recrutés après le 30 juin 2019, ils sont alors titularisés au grade O4/1.

Les élèves-contrôleurs de la circulation aérienne (2^e niveau) recrutés avant le 30 juin 2019 sont titularisés et nommés au grade O3/1 dès l'obtention de leur deuxième mention d'organisme de contrôle. S'ils ont accepté avant le 31 juillet 2019 d'être soumis aux conditions relatives au temps de travail des contrôleurs de la circulation aérienne recrutés après le 30 juin 2019, ils sont alors titularisés au grade O4/1.

La nomination au 1^{er} échelon du grade O3 ou, le cas échéant, au 1^{er} échelon du grade O4 marque le début de la période pendant laquelle les contrôleurs de la circulation aérienne sont promus conformément à la progression de carrière préétablie définie ci-après. Cette progression prédéfinie n'est d'application que si les performances de l'agent avant sa promotion sont satisfaisantes.

La durée de la nomination au grade O3 est de 12 mois. Les agents sont successivement promus aux grades supérieur, qu'ils occupent pendant cinq ans. Ils sont ensuite promus au grade O7 et progressent jusqu'au 7^e échelon de ce grade.

Les contrôleurs de la circulation aérienne recrutés entre avril 2015 et le 30 juin 2019 qui ont accepté avant le 31 juillet 2019 d'être soumis aux conditions relatives au temps de travail des contrôleurs de la circulation aérienne recrutés après le 30 juin 2019 se voient octroyer un échelon supplémentaire lorsqu'ils sont promus au grade O4. Cet échelon supplémentaire est conservé lors de promotions successives aux grades O5 et O6.

Les contrôleurs de la circulation aérienne classés au 6^e échelon du grade O7 avant le 1^{er} juillet 2017 se voient octroyer un échelon supplémentaire au 1^{er} juillet 2019. Ils conservent dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent.

L'ancienneté acquise dans un grade donné de la carrière de contrôleur de la circulation aérienne est conservée si l'agent est nommé au même grade à un emploi de superviseur de salle.

4. Les emplois correspondant aux grades de supervision de la carrière de contrôleur de la circulation aérienne sont régis par les règles suivantes :

- 4.1 L'emploi de superviseur de salle est classé du grade O6 au grade O8 inclus, avec accès au 6^e échelon du grade O8. Cet emploi, considéré comme fonctionnel, est accessible par voie de concours interne. La promotion du grade O6 au grade O7 et du grade O7 au grade O8 a lieu après cinq ans.

Afin de déterminer le grade et l'échelon découlant de la promotion du grade O6 au grade O7, les règles suivantes sont d'application :

- dans un premier temps, le traitement de base perçu dans le nouveau grade est établi conformément aux dispositions de l'article unique, paragraphe 2, deuxième alinéa, de la présente annexe, concernant la promotion au grade suivant ;
- dans un deuxième temps, l'indemnité de fonction précédente versée au grade O6 conformément aux dispositions de l'article 5 du règlement d'application n° 21 bis est ajoutée au traitement de base découlant du calcul susmentionné. La valeur qui en résulte est convertie en ancienneté correspondante dans un échelon du grade O7.

Les agents nommés à un emploi de superviseur de salle à l'issue d'un concours et qui sont déjà classés au grade O6 conservent dans leur nouvel emploi l'ancienneté dans leur grade ainsi que l'ancienneté acquise dans leur échelon.

Les agents nommés à un emploi de superviseur de salle à l'issue d'un concours et qui sont déjà classés au grade O7 se voient octroyer un échelon supplémentaire dans leur grade au moment de leur nomination. Ils conservent dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent. Toutefois, lorsque ces agents sont classés au grade O7 depuis plus de cinq ans, ils doivent être promus au grade O8 au moment de leur nomination. Ils conservent dans leur nouvel emploi l'ancienneté acquise au-delà des cinq ans qu'ils possédaient au grade O7.

Les précédentes dispositions du présent paragraphe s'appliquent également aux agents nommés à l'emploi de superviseur militaire de salle.

Dispositions transitoires applicables aux agents affectés à un emploi de superviseur de salle au 1^{er} juillet 2019 :

- a) Les superviseurs de salle classés au 8^e échelon du grade O7 avant le 1^{er} juillet 2017 sont promus au 6^e échelon du grade O8 au 1^{er} juillet 2019 ainsi que ceux classés au même grade et échelon après le 30 juin 2017 sont promus au 6^e échelon du grade O8 après deux ans à l'échelon qu'ils détenaient au 1^{er} juillet 2019.
- b) Les superviseurs de salle classés au 7^e échelon du grade O7 après le 30 juin 2017 sont promus au 5^e échelon du grade O8 après deux ans à l'échelon qu'ils détenaient au 1^{er} juillet 2019.
- c) Les superviseurs de salle classés au 6^e échelon du grade O7 après le 30 juin 2017 sont promus au 4^e échelon du grade O8 après deux ans à l'échelon qu'ils détenaient au 1^{er} juillet 2019.
- d) Les superviseurs de salle classés au 5^e échelon du grade O7 et en-deçà sont promus au 4^e échelon du grade O8 après deux ans au 6^e échelon du grade O7.

- 4.2 L'emploi de superviseur de quart est classé du grade O7 au grade O8 inclus, avec accès aux 7^e et 8^e échelons du grade O8. Cet emploi, considéré comme fonctionnel, est accessible par voie de concours interne. La promotion au grade O8 lieu après cinq ans.

Les agents nommés à un emploi de superviseur de quart à l'issue d'un concours et qui sont déjà classés au grade O7 ou O8 se voient octroyer un échelon supplémentaire dans leur grade au moment de leur nomination. Toutefois, lorsque ces agents sont classés au grade O7 depuis plus de cinq ans, ils doivent être promus au grade O8 au moment de leur nomination. Ils conservent dans leur nouvel emploi l'ancienneté acquise au-delà des cinq ans.

Dispositions transitoires applicables aux agents affectés à un emploi de superviseur de quart au 1^{er} juillet 2019 :

- a) Les superviseurs de quart classés au 6^e échelon du grade O8 avant le 1^{er} juillet 2015 sont nommés au 8^e échelon du grade O8 au 1^{er} juillet 2019.
- b) Les superviseurs de quart classés au 6^e échelon du grade O8 avant le 1^{er} juillet 2017 sont nommés au 7^e échelon du grade O8 au 1^{er} juillet 2019. Ils conservent dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent.
- c) Les superviseurs de quart classés au 8^e échelon du grade O7 avant le 1^{er} juillet 2017 sont promus au 6^e échelon du grade O8 au 1^{er} juillet 2019 ainsi que ceux classés au même grade et échelon après le 30 juin 2017 sont promus au 6^e échelon du grade O8 après deux ans à l'échelon qu'ils détenaient au 1^{er} juillet 2019.
- d) Les superviseurs de quart classés au 7^e échelon du grade O7 sont promus au 5^e échelon du grade O8 après deux ans à l'échelon qu'ils détenaient au 1^{er} juillet 2019.

- e) Les superviseurs de quart classés au 6^e échelon du grade O7 et en-deçà sont promus au 4^e échelon du grade O8 après deux ans au 6^e échelon du grade O7.

- 4.3 L'emploi de coordinateur de la formation est classé du grade O6 au grade O7 inclus, avec accès au 7^e échelon du grade O7. La promotion du grade O6 au grade O7 a lieu après cinq ans.

Les agents nommés à un emploi de coordinateur de la formation à l'issue d'un concours et qui sont déjà classés au grade O6 conservent dans leur nouvel emploi l'ancienneté dans leur grade ainsi que l'ancienneté acquise dans leur échelon.

Dispositions transitoires applicables aux agents affectés à un emploi de coordinateur de la formation au 1^{er} juillet 2019 :

Les coordinateurs de formation classés au 6^e échelon du grade O7 avant le 1^{er} juillet 2017 se voient octroyer un échelon supplémentaire au 1^{er} juillet 2019. Ils conservent dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent.

5. L'emploi de responsable de la formation des spécialistes « Données de vol » est classé au grade O3. Cet emploi est considéré comme fonctionnel.

6. Les emplois relevant du support opérationnel exécutif (ci-après dénommé « EOS ») sont régis par les règles suivantes :

- 6.1. Les emplois d'assistants EOS sont classés respectivement aux grades O1, O2 et O3. Ces emplois sont accessibles par voie de concours interne ou externe au 1^{er} échelon du grade de base O1.

Par dérogation à l'article 36 des Conditions générales d'emploi, les agents sont en stage probatoire pendant la période de formation requise pour l'obtention de la mention FDA nécessaire à l'exécution des tâches d'assistant EOS. Pendant cette formation, les agents ont droit à 75 % du traitement de base correspondant au grade O1, 1^{er} échelon. Les agents sont successivement promus au grade O2 après une période de 5 ans à compter de leur titularisation au grade O1, et au grade O3 après une période de 5 ans au grade O2, pour autant que leurs performances soient jugées satisfaisantes.

Il est octroyé un échelon supplémentaire dans leur grade aux agents affectés à un emploi d'assistant EOS avant le 30 septembre 2016. Ils conservent dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent.

Les agents affectés à un emploi d'assistant EOS avant le 30 septembre 2016 au 8^e échelon du grade O3 reçoivent une indemnité égale à un échelon supplémentaire dans le grade O3.

- 6.2 Les agents affectés à un emploi de spécialiste « Données de vol » avant le 30 septembre 2016 sont nommés, sans être consultés, à un emploi d'assistant EOS avec effet au 1^{er} octobre 2016, conformément à l'article 7 des Conditions générales d'emploi, au grade qu'ils détenaient dans leur emploi de spécialiste « Données de vol » avant cette date. Il leur est octroyé un échelon supplémentaire par rapport à l'échelon qu'ils détenaient à cette date. Ils conservent dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent. Si l'agent a déjà progressé jusqu'au dernier échelon de son grade, il recevra une indemnité égale à un échelon supplémentaire dans le grade O3.

- 6.3 L'emploi d'assistant CSS est classé du grade O3, 1^{er} échelon, au grade O4, 8^e échelon. Les agents sélectionnés pour un emploi d'assistant CSS à l'issue d'un concours interne ne sont nommés à l'emploi d'assistant CSS qu'une fois achevée la formation en rapport avec cette fonction. Pendant la formation, les agents perçoivent une indemnité égale au montant afférent à un échelon dans leur grade actuel.

La nomination à l'emploi d'assistant CSS se fait en principe au 1^{er} échelon du grade O3. Lorsqu'un agent possède déjà le grade O3 au moment de l'achèvement de la formation d'assistant CSS, il est nommé à l'emploi d'assistant CSS à l'échelon immédiatement supérieur à celui détenu au moment de l'achèvement de la formation.

Les agents sont promus au grade O4 après une période de cinq ans à compter de leur nomination au poste d'assistant CSS.

- 6.4 Les agents affectés à un emploi de superviseur de quart adjoint avant le 1^{er} octobre 2016 sont affectés à un emploi d'assistant CSS à compter de cette même date. Outre l'échelon qu'ils détenaient à cette date, il leur est octroyé un échelon supplémentaire. Ils conservent dans le nouvel échelon l'ancienneté acquise dans l'échelon précédent.

Les agents affectés à un emploi de superviseur de quart adjoint avant le 1^{er} octobre 2016 au 8^e échelon du grade O4 reçoivent une indemnité égale à un échelon supplémentaire dans le grade O4.

- 6.5 L'emploi de contrôleur-régulateur est classé du grade O4, 1^{er} échelon, au grade O5, 8^e échelon. Les agents sélectionnés pour un emploi de contrôleur-régulateur à l'issue d'un concours interne ne sont nommés à l'emploi de contrôleur-régulateur qu'une fois achevée la formation en rapport avec cette fonction. Pendant la formation, les agents perçoivent une indemnité égale au montant afférent à un échelon dans leur grade actuel.

La nomination au poste de contrôleur-régulateur se fait en principe au premier échelon du grade O4. Lorsqu'un agent possède déjà le grade O4 ou O5 au moment de l'achèvement de la formation de contrôleur-régulateur, il est nommé à l'emploi de contrôleur-régulateur à l'échelon immédiatement supérieur à celui détenu au moment de l'achèvement de la formation.

Les agents sont promus au grade O5 après une période de cinq ans à compter de leur nomination au poste de contrôleur-régulateur.

- 6.6 Les emplois suivants de la structure EOS, figurant à l'annexe I du tableau II.b, sont considérés comme des emplois fonctionnels. Ils sont accessibles par concours et, si besoin est, après formation spécialisée.

6.6.1 Les emplois fonctionnels de la structure EOS sont classés comme suit :

L'emploi de responsable EOS – ADSS est classé du grade O4, 3^e échelon, au grade O5, 6^e échelon.

L'emploi de responsable EOS confirmé – ADSS est classé du grade O5, 3^e échelon, au grade O5, 8^e échelon.

L'emploi de coordinateur EOS – « Capacité » est classé du grade O6, 3^e échelon, au grade O7, 6^e échelon.

L'emploi de responsable EOS – FMP est classé du grade O4, 3^e échelon, au grade O6, 5^e échelon. La promotion aux grades O5 et O6 intervient respectivement après cinq ans dans le grade précédent.

L'emploi de responsable EOS confirmé – Appui à la capacité est classé du grade O5, 3^e échelon, au grade O6, 8^e échelon.

6.6.2 Les agents sélectionnés à l'issue d'une procédure de concours sont nommés au grade de base de leur emploi.

7. Les agents affectés à un emploi du groupe de fonctions O qui quittent ce groupe de fonctions par voie de concours pour un emploi du groupe de fonctions AD ou AST sont nommés conformément aux dispositions régissant ce nouvel emploi.

Le grade du nouvel emploi est celui qui est publié dans l'avis de vacance ou, si l'avis indique un groupe de grades, celui dont le traitement de base, au 1^{er} échelon, facteur 1, correspond au plus près au résultat de la somme du traitement de base versé à l'agent immédiatement avant sa nomination et du montant de l'indemnité prévue à l'article 69 ter des présentes Conditions générales d'emploi, si celle-ci est applicable. Pour déterminer le traitement de base afférent à l'emploi occupé la veille de la nouvelle nomination, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans l'échelon détenu la veille de cette nomination.

Les agents affectés à un emploi de responsable EOS – ADSS ou de responsable confirmé EOS – ADSS qui quittent ce groupe de fonctions suite à un concours conformément aux paragraphes précédents sont nommés avec un échelon supplémentaire par rapport au grade et à l'échelon déterminés conformément au sous-paragraphe précédent.

Lorsque l'agent est affecté à l'emploi-type d'assistant, il peut néanmoins être promu, conformément à l'article 46 des Conditions générales d'emploi, jusqu'au grade AST10, tout en restant affecté à l'emploi-type d'assistant.

La progression dans les échelons du grade du nouvel emploi prend fin lorsque le 5^e échelon dudit grade a été atteint.

À compter de la date de nomination à son nouvel emploi, l'agent n'est plus soumis aux dispositions relatives à la progression de carrière dans son emploi précédent, telles que prévues dans la présente annexe, et n'a plus droit à aucune des indemnités liées à cet emploi précédent, à l'exception de l'indemnité EOS prévue lorsque l'agent quitte la structure EOS et est nommé à un emploi de support opérationnel au sein du cadre d'exploitation, pour lequel les compétences EOS actuelles doivent être maintenues.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent par analogie en cas de reclassement au sens de l'article 51 ou 52 des présentes Conditions générales d'emploi.

8. Dispositions particulières applicables aux membres du personnel affectés aux fonctions de supervision prévues au paragraphe 4 ci-dessus et qui cessent d'exercer ces fonctions

Les membres du personnel affectés à des fonctions de supervision en qualité de superviseur de quart, de superviseur militaire de salle ou de superviseur de salle et qui quittent leur emploi fonctionnel à leur propre demande sont nommés contrôleurs de la circulation aérienne. Il est mis fin

au paiement de l'indemnité de fonction pour les superviseurs de salle et les superviseurs militaires de salle classés au grade O6. Les dispositions de l'article 77.3 ter des présentes Conditions générales d'emploi relatives au remboursement des contributions de pension versées par les agents au titre de leur indemnité s'appliquent au personnel classé au grade O6.

Les agents sont soumis, dans leurs nouvelles fonctions, aux principes suivants :

- s'ils ont été affectés à des tâches de supervision pendant moins de cinq ans (y compris le temps passé en qualité de responsable ATC principal et/ou de superviseur adjoint et/ou de superviseur de quart avant le 30 juin 2012³), leur progression de carrière cesse jusqu'à ce que la progression de leur carrière précédente de contrôleur de la circulation aérienne devienne équivalente. L'avancement d'échelon dans leur nouvelle fonction de contrôleur de la circulation aérienne cesse à la fin du 7^e échelon du grade O7, à moins qu'ils n'aient déjà atteint le 8^e échelon, auquel cas ils conservent leur échelon à titre individuel. Si le grade qu'ils ont atteint dans leurs précédentes fonctions de supervision est supérieur au grade le plus élevé de la carrière de contrôleur de la circulation aérienne (O7), ils conservent à titre individuel le grade et l'échelon atteints dans le cadre de leurs fonctions de supervision ; cependant, leur progression de carrière se termine à la fin de l'échelon qu'ils ont atteint, à moins que la rémunération correspondante ne soit inférieure à celle perçue au 7^e échelon du grade O7. Dans ce cas, ils progressent jusqu'à l'échelon de leur grade actuel dont la rémunération est immédiatement supérieure à celle du 7^e échelon du grade O7.
- S'ils ont été affectés à des tâches de supervision pendant 5 à 15 ans (y compris le temps passé en qualité de responsable ATC principal et/ou de superviseur adjoint et/ou de superviseur de quart avant le 30 juin 2012⁴), leur progression de carrière dans leur nouvelle fonction de contrôleur de la circulation aérienne se poursuit jusqu'au grade O7, mais cette progression cesse à la fin du 8^e échelon. Si le grade qu'ils ont atteint dans leurs précédentes fonctions de supervision est supérieur au grade le plus élevé de la carrière de contrôleur de la circulation aérienne (O7), ils conservent à titre individuel le grade et l'échelon qu'ils ont atteints ; cependant, leur progression de carrière se termine à la fin de l'échelon qu'ils ont atteint, à moins que la rémunération correspondante ne soit inférieure à celle perçue au 8^e échelon du grade O7. Dans ce cas, ils progressent jusqu'à l'échelon de leur grade actuel dont la rémunération est immédiatement supérieure à celle du 8^e échelon du grade O7.
- S'ils ont été affectés à des tâches de supervision pendant plus de 15 ans (y compris le temps passé en qualité de responsable ATC principal et/ou de superviseur adjoint et/ou de superviseur de quart avant le 30 juin 2012⁵), les dispositions suivantes s'appliquent :
 - Dans le cas des membres du personnel affectés à l'emploi de superviseur de quart qui ont déjà été promus au grade O8 avant de cesser leurs fonctions avant le 1^{er} juillet 2019, ils peuvent progresser jusqu'au 6^e échelon du grade O8. Les superviseurs de quart qui sont promus au grade O8 après le 1^{er} juillet 2019 ou cessent leurs fonctions après cette date peuvent progresser jusqu'au 8^e échelon du grade O8 ;
 - dans le cas des membres du personnel affectés à l'emploi de superviseur de salle qui ont cessé leurs fonctions avant le 1^{er} juillet 2019, ils peuvent progresser jusqu'au 8^e échelon du grade O7 ;
 - dans le cas des membres du personnel affectés à l'emploi de superviseur de salle ou de superviseur militaire de salle et cessant leurs fonctions après le 1^{er} juillet 2019, ils

³Y compris le temps passé en qualité de Responsable de la formation avant le 1^{er} janvier 2005.

⁴Y compris le temps passé en qualité de Responsable de la formation avant le 1^{er} janvier 2005.

⁵Y compris le temps passé en qualité de Responsable de la formation avant le 1^{er} janvier 2005.

peuvent progresser jusqu'au 8^e échelon du grade O7 sauf s'ils ont déjà été promus au grade O8, auquel cas ils peuvent progresser jusqu'au 6^e échelon du grade O8.

ANNEXE XVII (9)**MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI DE RESPONSABLE ATC PRINCIPAL OU DE SUPERVISEUR ADJOINT AU 1^{ER} JANVIER 2012**Article premier

Les présentes dispositions s'appliquent aux agents occupant un emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint dans la structure de grades O au 1^{er} janvier 2012.

Les présentes dispositions déterminent :

- le classement de l'agent dans le nouvel emploi de Superviseur de salle selon le grade qu'il détenait dans l'exercice de ses fonctions précédentes à la date de sa nomination en qualité de Superviseur de salle (article 2) ;
- le calcul de l'échelon de l'agent en cas de nouvelle promotion (article 2bis) ;
- les dispositions applicables aux agents qui ne sont pas nommés Superviseur de salle à leur demande ou qui ne réussissent pas le concours (article 3.1) ;
- les dispositions applicables aux agents qui quittent la fonction de Superviseur de salle (articles 3.2 et 3.3).

Article 2

Classement des agents dans le nouvel emploi de Superviseur de salle

L'agent qui occupe un emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint dans la structure de grades O au grade O7 conserve son grade. Outre l'échelon qu'il détient au moment de sa nomination, il lui sera octroyé deux échelons supplémentaires dans son grade. Il conserve dans son nouvel échelon l'ancienneté acquise dans son échelon précédent. À sa nomination à l'emploi de Superviseur de salle, il est mis fin à l'indemnité de fonction versée dans le cadre de son affectation à l'emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint en application de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis.

L'agent qui occupe un emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint dans la structure de grades O au grade O6 conserve son grade et son ancienneté dans le grade. Outre l'échelon qu'il détient au moment de sa nomination, il lui sera octroyé un échelon supplémentaire dans son grade. Il conserve dans son nouvel échelon l'ancienneté acquise dans son échelon précédent. À sa nomination à l'emploi de Superviseur de salle, il est mis fin à l'indemnité de fonction versée dans le cadre de son affectation à l'emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint en application de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis.

L'agent qui occupe un emploi de Responsable ATC principal dans la structure de grades O au grade O5 est nommé au grade O6, conformément aux dispositions de l'Annexe XV, article unique, paragraphe 2, deuxième alinéa, des présentes Conditions générales d'emploi, régissant l'accès à un grade supérieur, mais sans ancienneté dans son nouveau grade. Si l'agent a déjà progressé jusqu'au 3^e échelon ou plus du grade O5 au moment de sa nomination, il reçoit, en plus de l'échelon déterminé comme indiqué ci-dessus, un échelon supplémentaire sans ancienneté. À sa nomination à l'emploi de Superviseur de salle, il est mis fin à l'indemnité de fonction versée dans le cadre de son affectation à l'emploi de Responsable ATC principal en application de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis.

Article 2bis

Calcul de l'échelon en cas de promotion

Si un agent qui occupait précédemment un emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint au grade O6, ou au 3^e échelon au moins du grade O5, est nommé Superviseur de salle en application de la présente Annexe et est ultérieurement promu au grade O7 conformément aux dispositions de l'Annexe XV, article unique, paragraphe 4.3, des présentes Conditions générales d'emploi, les règles suivantes sont d'application pour déterminer le grade et l'échelon découlant de la promotion du grade O6 au grade O7 :

- dans un premier temps, le traitement de base perçu dans le nouveau grade est établi conformément aux dispositions de l'Annexe XV, article unique, paragraphe 2, deuxième alinéa, des présentes Conditions générales d'emploi, concernant la promotion au grade suivant ;
- dans un deuxième temps, l'indemnité de fonction précédente versée au grade O6 conformément aux dispositions de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis est ajoutée au traitement de base découlant du calcul susmentionné ;
- enfin, le calcul ainsi obtenu est arrondi à la valeur de l'échelon immédiatement supérieur.

Article 3 (14) (30)

Dispositions applicables au personnel non nommé à l'emploi de Superviseur de salle ou quittant la fonction

3.1 Les agents affectés à un emploi de Responsable ATC principal ou de Superviseur adjoint et qui, à leur propre demande ou parce qu'ils n'ont pas réussi un concours, ne sont pas nommés au nouvel emploi de Superviseur de salle au 30 juin 2012 au plus tard, sont nommés Contrôleurs de la circulation aérienne et conservent leurs grade et échelon à titre individuel. La valeur de l'indemnité de fonction à laquelle ils avaient droit dans leur emploi précédent en application de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis est convertie comme suit :

- tout d'abord, la valeur de l'indemnité de fonction est convertie en ancienneté correspondante dans l'échelon et le membre du personnel est nommé à l'échelon ainsi déterminé ;
- si l'ancienneté supplémentaire ainsi déterminée permet à l'agent d'ajouter les cinq années d'ancienneté dans le grade nécessaires pour la promotion au grade immédiatement supérieur en application de l'article unique, paragraphe 3, de l'Annexe XV, l'agent est promu au grade immédiatement supérieur conformément aux dispositions de l'Annexe XV, article unique, paragraphe 2, des présentes Conditions générales d'emploi ;
- en cas d'excédent quel qu'il soit, l'ancienneté restant après la promotion de l'agent au grade suivant selon la procédure visée à l'alinéa précédent est convertie en ancienneté dans l'échelon du nouveau grade. Les promotions ultérieures sont régies par les principes standards énoncés à l'Annexe XV, article unique, paragraphe 3, troisième alinéa, des présentes Conditions générales d'emploi.

Les dispositions de l'article 77.3ter des présentes Conditions générales d'emploi relatives au remboursement des contributions de pension versées par ces agents au titre de leur indemnité ne sont pas d'application.

Afin de garantir un montant de pension équivalant à celui que l'agent concerné aurait reçu avant l'entrée en vigueur de la présente annexe et par dérogation à l'annexe XV, article unique, paragraphe 3, des présentes Conditions générales d'emploi, l'agent est autorisé à passer au 8^e échelon du grade O7.

Si ces agents sont nommés à l'emploi de Superviseur de salle après le 30 juin 2012, ils le sont au grade et échelon prévus dans les dispositions de l'Annexe XV, article unique, paragraphe 4.3, des présentes Conditions générales d'emploi. Toutefois, leur progression de carrière dans la nouvelle fonction sera temporairement arrêtée jusqu'à ce que leurs échelon et ancienneté dans la nouvelle fonction équivalent à l'échelon et à l'ancienneté qu'ils auraient acquis du fait de la progression normale de la carrière s'ils avaient été nommés à un emploi de Superviseur de salle conformément aux dispositions de l'article 2 de la présente Annexe à la date de création de la CSS.

3.2 Les agents nommés à l'emploi de Superviseur de salle conformément aux dispositions de la présente Annexe et qui, à leur propre demande, décident de quitter leur emploi fonctionnel dans les trois ans suivant cette nomination sont nommés Contrôleurs de la circulation aérienne et sont soumis aux principes suivants :

- s'ils décident de quitter l'emploi de Superviseur de salle dans les 18 mois faisant suite à leur nomination, ils sont nommés au grade et à l'échelon qu'ils auraient acquis s'ils n'avaient pas été nommés à cet emploi ; ces grade et échelon sont déterminés conformément aux dispositions de l'article 3.1 de la présente Annexe à quoi s'ajoute la progression normale de carrière qu'ils auraient eue dans leur emploi de Contrôleur de la circulation aérienne. Les agents de grade O6 n'ont plus droit à l'indemnité de fonction en application de l'article 5 du Règlement d'application n° 21ter lorsqu'ils sont nommés Contrôleurs de la circulation aérienne. Les dispositions de l'article 77.3ter des présentes Conditions générales d'emploi relatives au remboursement des contributions de pension versées par les agents au titre de leur indemnité s'appliquent seulement pour ce qui est de l'indemnité de Superviseur de salle versée aux agents de grade O6 conformément aux dispositions de l'article 5 du Règlement d'application n° 1bis ;
- s'ils décident de quitter l'emploi de Superviseur de salle entre 18 et 36 mois après leur nomination, ils conservent l'ancienneté dans leurs grade et échelon qu'ils ont acquise au moment de quitter cet emploi. Les agents de grade O6 n'ont plus droit à l'indemnité de fonction en application de l'article 5 du Règlement d'application n° 21ter lorsqu'ils sont nommés Contrôleurs de la circulation aérienne. Les dispositions de l'article 77.3ter des présentes Conditions générales d'emploi relatives au remboursement des contributions de pension versées par les agents au titre de leur indemnité s'appliquent seulement à l'indemnité de Superviseur de salle versée aux agents de grade O6 conformément aux dispositions de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis.

Ces agents reprennent leur progression normale de carrière en qualité de Contrôleurs de la circulation aérienne lorsque la progression de carrière de leur précédente carrière de Responsable ATC principal / Superviseur adjoint devient équivalente en termes de rémunération de base.

Afin de déterminer l'équivalence de leur carrière précédente, la valeur de l'indemnité de fonction à laquelle ils avaient droit dans leur emploi précédent de Superviseur adjoint ou de Responsable ATC principal en application de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis est convertie en traitement de base équivalent d'un Contrôleur de la circulation aérienne selon les principes suivants :

- la valeur d'un échelon du grade O8 pour les Superviseurs adjoints équivaut à :
 - 28 mois d'ancienneté dans le grade O7,
 - 32 mois d'ancienneté dans le grade O6 ;

- la valeur d'un échelon du grade O6 pour les Responsables ATC principaux équivaut à :
 - 21 mois d'ancienneté dans le grade O7,
 - 24 mois d'ancienneté dans le grade O6.

L'ancienneté ainsi calculée détermine l'échelon dans le grade et est également prise en considération pendant la période de cinq ans qui conditionne la promotion de grade conformément aux dispositions de l'article unique, paragraphe 3, de l'Annexe XV.

- La progression de carrière de ces agents s'achève au 8^e échelon du grade O7.

3.3 Les agents nommés à un emploi de Superviseur de salle avant le 30 juin 2012 en application de la présente Annexe sont, lorsqu'ils cessent leurs fonctions après plus de trois ans suivant leur nomination à l'emploi de Superviseur de salle, soumis aux dispositions de l'Annexe XV, article unique, paragraphe 8, des présentes Conditions générales d'emploi, mais ont dans tous les cas le droit de progresser jusqu'au 7^e échelon du grade O7.

Les dispositions de l'article 77.3ter des présentes Conditions générales d'emploi relatives au remboursement des contributions de pension versées par les agents au titre de leur indemnité s'appliquent seulement à l'indemnité de Superviseur de salle versée aux agents de grade O6 conformément aux dispositions de l'article 5 du Règlement d'application n° 21bis.

ANNEXE XVIII (15)DISPOSITIONS STATUTAIRES TEMPORAIRES
RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE D'UN MÉCANISME D'INCITATIONS À LA PERFORMANCEArticle premier

Les dispositions statutaires ci-après constituent une modification temporaire des Conditions générales d'emploi portant création d'un mécanisme d'incitations à la performance, applicable aux agents du Centre de Maastricht. Elles s'appliquent uniquement aux agents répondant aux critères définis à l'article 3 et ce, pour une période de trois ans débutant le 01.01.2012 (ci-après dénommée "période de référence 1" ou "PR1", conformément au Règlement (UE) n° 691/2010 de la Commission établissant un système de performance pour les services de navigation aérienne et les fonctions de réseau et modifiant le Règlement (CE) n° 2096/2005 établissant les exigences communes pour la fourniture de services de navigation aérienne).

Article 2

Dans le souci de reconnaître les performances opérationnelles exceptionnelles des services du Centre de Maastricht et d'encourager le personnel à les améliorer encore, le personnel de Maastricht a droit au versement de quatre incitations financières pour la PR1, sous réserve que les services du Centre de Maastricht ait atteint les cibles de performance annuelles et celles de fin de PR1, telles que définies dans les présentes dispositions, à savoir :

- trois incitations financières annuelles, à raison d'une pour chaque année de la PR1 (2012, 2013 et 2014) ;
- une incitation financière supplémentaire à la fin de la PR1.

Article 3

Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme, les agents doivent être affectés à un emploi au Centre de Maastricht pendant minimum un mois au cours de la PR1 et être titularisés.

Les agents qui n'ont pas accompli une année civile complète de service bénéficient du mécanisme d'incitations à la performance au prorata du nombre de mois pendant lesquels ils ont été affectés à un emploi au Centre de Maastricht.

Les élèves-contrôleurs de la circulation aérienne (2^e niveau) nommés conformément aux dispositions de l'Annexe XV des Conditions générales d'emploi peuvent bénéficier du mécanisme d'incitations à compter de la date de leur nomination à ce poste.

Les fonctionnaires devenus agents après avoir accepté une mutation vers les Conditions générales d'emploi en application de l'Annexe XVII du Statut administratif du personnel bénéficient des dispositions relatives au mécanisme d'incitations à la performance à compter du 1^{er} janvier 2012.

À compter de la date à laquelle ils cessent d'exercer leurs fonctions, les bénéficiaires de l'indemnité de "cessation anticipée des fonctions" visée à l'Appendice IV des Conditions générales d'emploi ne peuvent plus bénéficier du mécanisme d'incitations à la performance.

INCITATIONS FINANCIÈRES ANNUELLES

Article 4

1. Les trois incitations financières annuelles relatives aux années 2012, 2013 et 2014, telles que visées à l'article 2, sont accordées si le Centre de Maastricht atteint ses objectifs de performance à la fois en termes de retard moyen annuel par vol et d'efficacité économique :

a) Objectif en matière de retard (mesuré en nombre de minutes par vol)

	2012	2013	2014
Objectif fixé à l'échelle de l'UE	0.70	0.60	0.50
Valeurs de référence du MUAC	0.22	0.24	0.20
Objectif annuel défini dans le plan stratégique du MUAC	0.20	0.24	0.20
Objectif fixé dans le cadre du mécanisme d'incitations	0.18	0.20	0.17

La référence utilisée pour évaluer la réalisation des objectifs est l'objectif fixé dans le cadre du mécanisme d'incitations.

Le retard est évalué sur la base des données fournies par la Direction "Gestion du réseau" d'EUROCONTROL, conformément à sa méthode approuvée de mesure des retards.

b) Objectif en matière d'efficacité économique

L'efficacité économique du Centre de Maastricht est évaluée en comparant l'assiette des coûts annuelle approuvée de ce dernier, telle que publiée dans le Budget de l'Agence EUROCONTROL, avec les dépenses réelles du Centre afférentes à l'exercice considéré, telles qu'indiquées dans les Comptes annuels de l'Agence EUROCONTROL. Aucune incitation financière n'est accordée si les dépenses annuelles du Centre de Maastricht (incitations financières comprises) excèdent 99 % de l'assiette des coûts annuelle approuvée.

2. Sous réserve que les objectifs en matière de retard et d'efficacité économique soient atteints, le taux annuel de l'incitation financière se situe dans une fourchette de 5 à 7 % de la rémunération annuelle telle que définie à l'article 6. Ce taux annuel est fixé, dans les limites de la fourchette susmentionnée, à la fin de chaque année :

- a) Le taux de base de 5% est accordé si les objectifs en matière de retard et d'efficacité économique sont atteints conformément aux paragraphes 1a) et 1 b) du présent article ;
- b) En cas de diminution du ratio entre les dépenses annuelles du Centre de Maastricht et l'assiette des coûts annuelle approuvée, le taux annuel de l'incitation financière peut être augmenté, par tranche de 1 point (jusqu'à concurrence de 7 % maximum), selon les modalités suivantes :
- il est porté à 6 % si les dépenses réelles représentent au maximum 98 % de l'assiette des coûts annuelle approuvée ;

- il est porté à 7 % si les dépenses réelles représentent au maximum 97 % de l'assiette des coûts annuelle approuvée.
- c) Le taux annuel de l'incitation financière peut être réduit à moins de 5 % si le versement de l'incitation financière au taux de 5 % devait avoir pour effet de porter les dépenses annuelles du Centre de Maastricht au delà de 99 % de l'assiette des coûts annuelle approuvée. Le taux annuel réduit est fixé par le Directeur général à un niveau qui permette de maintenir les dépenses annuelles du Centre de Maastricht à 99 % de l'assiette des coûts annuelle approuvée.

INCITATION ACCORDÉE EN FIN DE "PR1"

Article 5

Une incitation financière est accordée à la fin de la PR1 si, sur l'ensemble de la période, outre les objectifs en termes de retard et d'efficacité économique, un objectif environnemental, tel que défini dans le contexte de l'espace aérien à itinéraire libre de Maastricht (cf. projet FRAM, plan de projet OPS, version publiée le 1^{er} juillet 2012), est également atteint. Cet objectif consiste à réduire de 100 000 milles le nombre total de milles planifiables sur l'ensemble de la PR1 par rapport au nombre total calculé pour 2010 ; il se mesure en comparant le triple du nombre total de milles planifiables en 2010 et le nombre total de milles planifiables sur la période 2012-2014.

Le taux appliqué au calcul de l'incitation financière accordée en fin de PR1 se situe dans une fourchette de 3,5 à 7 %. Il est déterminé, à la fin de la PR1, en fonction du degré d'accomplissement des trois objectifs de performance et selon le tableau ci-après :

Période d'évaluation PR1	<u>Retard</u> Retard observé à Maastricht par rapport aux objectifs de retard fixés pour les incitations (moyenne de la PR1)	<u>Efficacité économique</u> Dépenses de Maastricht sur la PR1 par rapport à l'assiette des coûts globale de la PR1	<u>Environnement</u> (objectif fixe, non variable, pour l'ensemble de la PR1)	Taux d'incitation en fin de PR1
2012-2014	Objectifs atteints ou dépassés jusqu'à concurrence de 9 %	99 %	Objectif atteint	3,5 %
2012-2014	Objectifs atteints ou dépassés jusqu'à concurrence de 9 %	98 %	Objectif atteint	4,5 %
2012-2014	Objectifs dépassés de 10% ou plus	98 %	Objectif atteint	5,5 %
2012-2014	Objectifs dépassés de 20% ou plus	98 %	Objectif atteint	6 %
2012-2014	Objectifs dépassés de 10% ou plus	97 %	Objectif atteint	7 %

MODALITÉS DE CALCUL DE L'INCITATION FINANCIÈRE

Article 6

1. Le taux annuel de l'incitation financière s'applique à la rémunération perçue par l'agent pendant l'année de référence, ce qui englobe les indemnités et les rémunérations au titre d'heures supplémentaires prévues par les Règlements d'application n^{os} 5, 7, 21, 21bis et 21ter des Conditions générales d'emploi. La rémunération prise comme base de calcul n'inclut pas toute indemnité compensatoire versée à titre d'avance récupérable comme suite à une quelconque adaptation négative des rémunérations et le remboursement de frais au titre du Règlement d'application n^o 8 ou l'incitation financière versée au titre de la présente Annexe. Dans le cas des agents travaillant à temps partiel, la rémunération prise en compte est la rémunération payée, réduite au prorata du taux de travail à temps partiel. Dans le cas des agents en congé parental / familial, ce sont les allocations versées au cours de l'année au titre de ces périodes de congé qui sont prises en compte pour le calcul de l'incitation financière. Ces dispositions sont également applicables au personnel bénéficiant d'un congé de convenance personnelle aux conditions fixées à l'Annexe XX des présentes Conditions générales d'emploi.
2. L'adaptation des rémunérations prévue à l'article 64 des Conditions générales d'emploi n'entraîne aucune révision des incitations déjà versées.
3. Les périodes de congé pour service militaire et de congé de convenance personnelle prises en application de l'article 40 des Conditions générales d'emploi ne sont pas prises en compte en tant que périodes ouvrant droit au bénéfice du mécanisme d'incitations à la performance. La détermination exacte d'une période n'ouvrant pas droit au bénéfice du mécanisme susvisé est effectuée conformément à l'article 5 du Règlement d'application n^o 7.
4. Les incitations annuelles sont versées au plus tard le 31 mai de l'année suivant l'année à laquelle elles se rapportent.
5. L'incitation accordée en fin de PR1 est versée après l'incitation annuelle afférente à l'année 2014. Le taux de l'incitation financière accordée en fin de PR1 s'applique à la rémunération annuelle de 2014 telle que définie au paragraphe 1.

Les agents qui prennent et/ou cessent leurs fonctions au cours de la PR1 ont droit à une incitation de fin de PR1 calculée au prorata de la période pendant laquelle ils étaient encore en activité, conformément aux dispositions du paragraphe qui précède, pour autant qu'ils aient exercé leurs fonctions pendant au moins 12 mois durant cette période.

Pour ces agents, l'incitation accordée en fin de PR1 est versée sur la base de la dernière rémunération annuelle prise en compte pour déterminer le montant d'une incitation financière annuelle au cours de la PR1.

6. Les incitations susvisées sont soumises à l'impôt interne prévu à l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi, au taux moyen, et sont libellées en euros.

Article 7

Les dispositions de la présente Annexe s'appliquent par analogie aux agents contractuels affectés à un emploi au Centre de Maastricht.

ANNEXE XIX (15) (21)

DISPOSITIONS STATUTAIRES PARTICULIÈRES
RELATIVES AU PAIEMENT D'UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE EN CAS DE DÉMISSION

Article unique

1. Sur proposition du Directeur général, une indemnité forfaitaire peut être versée à l'agent qui démissionne conformément à l'article 48 des Conditions générales d'emploi, et ceci sans préjudice de toute autre prestation octroyée en cas de démission.
2. Cette indemnité forfaitaire est égale à dix-huit fois le dernier traitement mensuel de base de l'agent. Elle est versée dans le mois qui suit la date d'effet de la démission. Le traitement de base à prendre en compte est celui figurant aux tableaux prévus à l'article 66 des Conditions générales d'emploi en vigueur le premier jour du mois au cours duquel l'indemnité est versée.
3. L'indemnité versée sous forme d'un capital qui est affectée du coefficient correcteur du coût de la vie pour les pensions est soumise à l'impôt interne prévu à l'Annexe V des Conditions générales d'emploi, au taux moyen.

L'indemnité est exprimée et payée en euros.

4. L'indemnité ne peut être octroyée que si l'agent ne prend pas sa retraite dans les vingt-quatre mois qui suivent.

ANNEXE XX (15)RELATIVE AUX DISPOSITIONS TEMPORAIRES APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL
AFFECTÉS À UN EMPLOI DE CONTRÔLEUR DE LA CIRCULATION AÉRIENNE
AU CENTRE DE MAASTRICHTArticle premier

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent uniquement aux agents affectés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne conformément à l'Annexe I, Tableau II.b des Conditions générales d'emploi et pendant une période de 5 ans commençant le 1^{er} janvier 2013.

Article 2 (19) (20) (22) (26)

Le congé de convenance personnelle accordé conformément à l'article 40 aux membres du personnel affectés à un poste de contrôleur de la circulation aérienne est soumis aux principes supplémentaires suivants :

- a) Les demandes de congé de convenance personnelle doivent être introduites au minimum neuf mois avant la date demandée, sauf dans des cas dûment motivés. Le Directeur général statue sur ces demandes dans les 15 jours civils et peut retarder la date demandée dans l'intérêt du service.
- b) Lorsque l'agent n'exerce pas d'activité lucrative pendant son congé de convenance personnelle et sous réserve que le congé de convenance personnelle soit accordé pour une période minimum de cinq mois, l'agent perçoit une indemnité forfaitaire de 878,71 euros après déduction de l'impôt interne pour chaque mois de congé de convenance personnelle.
- c) Lorsque l'agent exerce une activité lucrative pendant son congé de convenance personnelle et sous réserve que le congé de convenance personnelle soit accordé pour une période minimum de 12 mois, l'agent perçoit une indemnité forfaitaire de 878,71 euros après déduction de l'impôt interne pour chaque mois de congé de convenance personnelle.
- d) L'agent indique par écrit à l'Agence s'il entend exercer ou non une activité lucrative pendant son congé de convenance personnelle. Cette déclaration doit être effectuée dans les quatre semaines à compter de la date de début de son congé. Toute modification de son statut professionnel au cours du congé doit être notifiée à l'Agence de la même manière et dans les quatorze jours suivant cette modification.
- e) L'indemnité forfaitaire est versée pour l'ensemble de la période autorisée au cours du premier mois pendant lequel l'agent est en congé de convenance personnelle. En cas de prolongation du congé de convenance personnelle, l'agent perçoit, au cours du premier mois suivant le renouvellement, une indemnité forfaitaire correspondant à la durée de la prorogation.
- f) L'agent peut mettre fin à son congé de convenance personnelle moyennant un préavis écrit de trois mois. Le Directeur général peut accepter des préavis plus courts dans des cas dûment justifiés. L'agent qui met fin à son congé de convenance personnelle est tenu de rembourser l'indemnité forfaitaire qui lui a été versée conformément au paragraphe b) ou c) ci-dessus pour chaque mois de convenance personnelle autorisé non utilisé.

Article 3

L'agent est réintégré dans son emploi de contrôleur de la circulation aérienne à l'issue de son congé de convenance personnelle. Il est réintégré au grade, à l'échelon et avec l'ancienneté qu'il aurait acquis s'il n'avait pas bénéficié d'une autorisation de prendre un congé de convenance personnelle.

ANNEXE XXI (15)

RELATIVE AUX DISPOSITIONS TEMPORAIRES CONCERNANT LE PAIEMENT D'UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE EN CAS DE DÉMISSION D'UN ÉLÈVE-CONTRÔLEUR

Article premier

Les dispositions ci-après prennent effet le 1^{er} janvier 2013, pour une durée de deux ans seulement.

Article 2

Une indemnité forfaitaire est versée à l'élève-contrôleur qui démissionne conformément aux dispositions spécifiques qui lui sont applicables. Le montant net de cette indemnité forfaitaire est fixé comme suit :

- a) 20.000 EUR pour les élèves-contrôleurs en phase de formation I (de la date du recrutement à la date d'obtention de la licence de contrôleur stagiaire) ;
- b) 40.000 EUR pour les élèves-contrôleurs en phase II (de la date d'obtention de la licence de contrôleur stagiaire à la fin du volet pré-OJT (formation en milieu opérationnel) du cursus) ;
- c) 60.000 EUR pour les élèves-contrôleurs en phase III (de la fin de la phase II à l'obtention de la licence de contrôleur de la circulation aérienne).

Article 3

Le montant à verser est assujéti à l'impôt interne prévu à l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi, au taux moyen.

Ce montant, exprimé et payé en euros, est versé pendant le premier mois suivant celui au cours duquel la démission prend effet.

ANNEXE XXII (23)

DISPOSITIONS TEMPORAIRES
 APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL EMPLOYÉS AU 31 DÉCEMBRE 2016
 PAR LA CC-UM DE LA DFS ET NOMMÉS
 À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017 À EUROCONTROL POUR ASSURER LA FOURNITURE
 DE SERVICES À LA COM DANS L'UIR DE HANOVRE

Préambule

Les dispositions ci-après constituent une dérogation temporaire aux dispositions des Conditions générales d'emploi (ci-après dénommées « CGE ») ou viennent compléter ces dernières, le cas échéant. Elles s'appliquent uniquement aux membres du personnel employés au 31 décembre 2016 par Deutsche Flugsicherung GmbH sur son site de Maastricht aux Pays-Bas (ci-après dénommé « la CC-UM de la DFS ») et qui, au 1^{er} janvier 2017, seront nommés en qualité d'agents du Centre EUROCONTROL de Maastricht, conformément à l'accord conclu avec le ministère de la Défense de la République fédérale d'Allemagne portant sur la fourniture de services à la COM dans l'UIR de Hanovre.

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Section 1

NOMINATION

Article premier

1. Les membres du personnel de la CC-UM de la DFS affectés au 31 décembre 2016 à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne sont nommés, avec effet au 1^{er} janvier 2017, en qualité d'agent à un emploi de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire. Les membres du personnel de la CC-UM de la DFS affectés au 31 décembre 2016 à des fonctions de supervision sont nommés, avec effet au 1^{er} janvier 2017, en qualité de superviseur de salle au sein de la Division « Exploitation ».

L'emploi de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire s'ajoute aux emplois types du groupe de fonctions O au sein de la Division « Exploitation », qui sont répertoriés dans le Tableau II.b de l'Annexe I des CGE.

L'emploi de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire correspond aux grades O3 à O7.

Par dérogation au paragraphe 4.3 de l'article unique de l'Annexe XV des CGE, l'emploi de superviseur de salle est accessible par voie de concours interne et externe.

2. Les membres du personnel de la CC-UM de la DFS affectés au 31 décembre 2016 à des fonctions de spécialiste des données de vol sont nommés, avec effet au 1^{er} janvier 2017, en qualité d'agent à l'emploi d'assistant « support opérationnel exécutif » (ci-après dénommé « EOS ») au sein de la Division « Exploitation », qui figure dans le Tableau II.b de l'Annexe I des CGE.

3. Les membres du personnel de la CC-UM de la DFS affectés au 31 décembre 2016 à des fonctions autres que celles qui sont définies aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont nommés, avec effet au 1^{er} janvier 2017, en qualité d'agent à l'un des emplois relevant du cadre administratif, qui figure dans le Tableau I de l'Annexe I des CGE, ou à un emploi de support opérationnel qui figure dans le Tableau II.a de l'Annexe I des CGE, ou encore à l'un des emplois de la Division « Technique » qui sont répertoriés dans le Tableau III de l'Annexe I des CGE.

Article 2

Les membres du personnel de la CC-UM de la DFS fournissent à l'Agence toutes les données personnelles requises concernant leur situation familiale, administrative et professionnelle lorsqu'ils posent leur candidature.

Article 3

1. Par dérogation au paragraphe 3 de l'article unique de l'Annexe XV des CGE, les membres du personnel de la CC-UM de la DFS désignés à un emploi de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire sont nommés, conformément aux dispositions des articles 34.2 et 35.2 des CGE, à un grade compris entre le grade O3, échelon 1, et le grade O7, échelon 6. Afin de déterminer leur grade et leur échelon au moment de leur nomination, leur ancienneté en qualité de contrôleur de la circulation aérienne, depuis la date à laquelle ils ont obtenu leur première licence de contrôleur de la circulation aérienne (circulation aérienne générale ou circulation opérationnelle militaire), est comptabilisée en tant qu'années de service effectuées à EUROCONTROL en qualité de contrôleur de la circulation aérienne. Seules les périodes de validité de leur licence sont prises en compte aux fins de déterminer les années de service précitées.
2. Par dérogation au paragraphe 4.3 de l'article unique de l'Annexe XV des CGE, les membres du personnel désignés à un emploi de superviseur de salle sont nommés, conformément aux dispositions des articles 34.2 et 35.2 des CGE, à un grade compris entre le grade O6, échelon 1, et le grade O7, échelon 8. Afin de déterminer leur grade et leur échelon au moment de leur nomination, leur ancienneté en qualité de contrôleur de la circulation aérienne (circulation aérienne générale ou circulation opérationnelle militaire) et de superviseur, depuis la date à laquelle ils ont obtenu leur première licence de contrôleur de la circulation aérienne, est comptabilisée en tant qu'années de service effectuées à EUROCONTROL en qualité de contrôleur de la circulation aérienne et de superviseur de salle, respectivement.
3. Par dérogation au paragraphe 6.1 de l'article unique de l'Annexe XV des CGE, les membres du personnel désignés à un emploi d'assistant EOS sont nommés, conformément aux dispositions des articles 34.2 et 35.2 des CGE, à un grade compris entre le grade O1, échelon 1, et le grade O3, échelon 8. Afin de déterminer leur grade et leur échelon au moment de leur nomination, leur ancienneté en qualité de spécialiste des données de vol (civil ou militaire) est comptabilisée en tant qu'années de service effectuées à EUROCONTROL dans des fonctions EOS, sans préjudice des dispositions de l'article 5 de la présente Annexe.
4. Dans le cas des agents affectés à un emploi de support opérationnel à compter du 1^{er} janvier 2017, leur expérience acquise antérieurement dans la salle d'exploitation du Centre de Maastricht en qualité de membres du personnel de la CC-UM de la DFS est prise en compte, pour autant qu'ils aient possédé une licence valide jusqu'au 31 décembre 2016 tout en étant affectés à une fonction de bureau à la DFS.

Afin de déterminer leur grade et leur échelon au moment de leur nomination dans le groupe de fonctions AST ou AD, il est fait référence à la carrière, au grade et à l'échelon qu'ils auraient obtenus s'ils avaient relevé de la structure de grades O, comme suit :

- le grade et l'échelon qu'ils auraient obtenus dans la structure de grades O au 1^{er} janvier 2017 sont déterminés en fonction de leur ancienneté en qualité de contrôleur de la circulation aérienne (circulation aérienne générale ou circulation opérationnelle militaire) à compter de la date à laquelle ils ont obtenu leur première licence de contrôleur de la circulation aérienne, exprimée en années de service effectuées à EUROCONTROL en qualité de contrôleur de la circulation aérienne. Seules les périodes de validité de leur licence sont prises en compte aux fins de déterminer les années de service précitées.
En revanche, les années de service effectuées depuis leur nomination à une fonction de bureau à la DFS ne seront comptabilisées qu'à raison de 50 % ;
- le grade et l'échelon virtuels dans la structure de grades O ainsi déterminés servent ensuite à établir le grade et l'échelon correspondants au moment de la nomination à un emploi de support opérationnel à EUROCONTROL, à savoir, en fonction de l'emploi type publié, le grade et l'échelon au facteur 1, pour lesquels le traitement de base correspond le plus étroitement à celui qui a été ainsi déterminé dans la structure de grades O.

Leur expérience acquise antérieurement dans la salle d'exploitation du MUAC en qualité de membres du personnel de la CC-UM de la DFS est prise en compte pour établir s'ils peuvent prétendre au bénéfice de l'indemnité ATC prévue à l'article 69quater des CGE, conformément à l'article 7 du Règlement d'application n° 21bis, ainsi que de l'indemnité de support opérationnel prévue à l'article 69quinquies des CGE, conformément à l'article 9 du Règlement d'application n° 21bis.

Article 4

Par dérogation à l'article 36 des CGE et à l'article 6.1 de l'Annexe XV portant sur les agents nommés à un emploi d'assistant EOS, les agents nommés en application de la présente Annexe sont titularisés à la date de leur nomination sans qu'ils doivent effectuer une période de stage.

Section 2

RÉMUNÉRATION

Article 5 (24)

1. Au cours de la période s'étendant du 01/01/2017 au 31/12/2017 et par dérogation à l'article 6.1 de l'Annexe XV, en raison des formations suivies, le traitement de base des agents nommés au 1^{er} janvier 2017 à un emploi d'assistant EOS en application des dispositions de l'article 1.2 de la présente Annexe sera ramené à 90 %. Cette réduction cessera de s'appliquer à compter du 01/01/2018. Au cours de la période s'étendant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et par dérogation à l'article 68 des CGE ainsi qu'aux articles 1 et 4 du Règlement d'application n° 7, l'assiette de calcul de l'indemnité d'expatriation, de l'allocation de dépaysement et de l'allocation de foyer des assistants EOS concernés sera le montant intégral du traitement de base correspondant à leurs grade et échelon respectifs.

2. Par dérogation au paragraphe 3 de l'article 69bis et à l'article 11 du Règlement d'application n° 21bis des CGE, les agents nommés au 1^{er} janvier 2017 à un emploi d'assistant EOS en application des dispositions de l'article 1.3 de la présente Annexe ne bénéficient pas de l'indemnité EOS.

Section 3

ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

Article 6

1. Les dispositions du paragraphe 3 de l'article unique de l'Annexe XV des CGE, qui définissent les modalités d'octroi des promotions et l'évolution des carrières des contrôleurs de la circulation aérienne, s'appliquent mutatis mutandis aux emplois de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire, sans préjudice du paragraphe 2 de l'article 7 de la présente Annexe.
2. Le grade auquel les agents sont nommés et la date à laquelle intervient la nomination, en application des paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 3 de la présente Annexe, marquent le début de la période pendant laquelle ils bénéficient de la promotion, conformément à l'évolution des carrières prédéfinie, qui est décrite aux paragraphes 3, 4.3 et 6.1 de l'article unique de l'Annexe XV des CGE.

Article 7

1. Les agents affectés au 1^{er} janvier 2017 à un emploi de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire sont nommés à un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, conformément au Tableau II.b de l'Annexe I des CGE, à condition qu'ils aient terminé avec fruit une formation sanctionnée par une mention d'organisme de contrôle à la circulation aérienne générale (CAG).
2. Les agents affectés au 1^{er} janvier 2017 à un emploi de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire qui sont sélectionnés par le management, en fonction des besoins du service, pour suivre une formation sanctionnée par une mention d'organisme de contrôle à la circulation aérienne générale (CAG) mais ne terminent pas celle-ci avec fruit sont soumis à des conditions d'emploi spécifiques, comme indiqué à l'article 8 de la présente Annexe.

Section 4

CONDITIONS D'EMPLOI

Article 8

Dans le cas des agents nommés en application de la présente Annexe, des conditions d'emploi spécifiques sont définies dans le Règlement d'application n° 21ter des CGE et ses dispositions d'exécution.

CHAPITRE 2

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL AFFECTÉS À LA CC-UM DE LA DFS AU 31 DÉCEMBRE 2016 QUI SONT NOMMÉS EN QUALITÉ D'AGENT AU 1^{ER} JANVIER 2017 ET SERVENT DANS L'ARMÉE ALLEMANDE

Article 9

1. Par dérogation à l'article 48 et à l'Annexe X des CGE, le service des agents nommés en application de la présente Annexe et qui sont placés en position de congé spécial auprès d'EUROCONTROL par l'armée allemande prend fin, sans préavis, à la date de fin de leur congé spécial auprès d'EUROCONTROL, en particulier s'ils ont atteint l'âge de départ à la retraite fixé à l'armée allemande, s'ils démissionnent ou sont licenciés de l'armée allemande, ou encore s'ils perdent leur statut militaire pour toute autre raison.

Toutefois, les agents nommés en application de la présente Annexe peuvent demeurer en service à leur demande, jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de départ à la retraite défini à l'article 53 des CGE. L'agent doit alors introduire une demande en ce sens, au plus tard deux ans avant d'avoir atteint l'âge de départ à la retraite fixé à l'armée allemande. Si un agent nommé au 1^{er} janvier 2017 atteint l'âge de départ à la retraite fixé à l'armée allemande dans les deux ans qui suivent sa nomination, le délai d'introduction de la demande susvisée est ramené à six mois à compter de la date de sa nomination.

2. Par dérogation à l'article 48 et à l'Annexe X des CGE, si l'armée allemande rappelle un agent nommé en application de la présente Annexe, son service prend fin, sur décision du Directeur général, à la date du rappel fixée par l'armée allemande.

Si la période de rappel est d'une durée limitée, le Directeur général suspend l'agent concerné de son service à compter de la date à laquelle l'armée allemande rappelle ce dernier et jusqu'à la date à laquelle l'armée allemande remet l'intéressé à la disposition d'EUROCONTROL pour qu'il y exerce ses fonctions. Pendant cette période de suspension, l'agent cesse de percevoir sa rémunération, ne peut bénéficier ni d'un avancement d'échelon ni d'une promotion, et cesse d'être couvert par le régime de sécurité sociale prévu aux articles 72 et 73 des CGE. Il cesse également d'acquérir des droits à pension pendant sa période de suspension. Si, pendant sa période de suspension, l'agent atteint l'âge de départ à la retraite fixé à l'armée allemande, son service à EUROCONTROL prend fin.

Article 10

Par dérogation à l'article 52.4 des CGE, les agents placés en position de congé spécial auprès d'EUROCONTROL par l'armée allemande et qui sont nommés à un emploi de superviseur de salle ou de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire, lorsqu'ils atteignent l'âge de 57 ans et si l'âge de départ à la retraite à l'armée allemande est supérieur à 57 ans, demeurent en service en qualité de superviseur de salle ou de contrôleur de la circulation opérationnelle militaire jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de départ à la retraite à l'armée allemande, pour autant qu'ils conservent les aptitudes physique et mentale requises aux fins de l'exercice des fonctions de contrôle de la circulation aérienne. S'ils n'ont pas conservé ces aptitudes, ils sont affectés à des fonctions administratives, qui sont répertoriées dans le Tableau I de l'Annexe I des CGE, ou à des fonctions de support opérationnel, qui sont répertoriées dans le Tableau II.a de l'Annexe I des CGE, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de départ à la retraite à l'armée allemande.

Leurs droits à pension restent soumis aux dispositions de l'article 77 applicables aux contrôleurs de la circulation aérienne recrutés à partir du 1^{er} juillet 2016.

APPENDICE I (21)

DISPOSITIONS STATUTAIRES DE COORDINATION RELATIVES À LA NOMINATION D'UN
FONCTIONNAIRE OU AGENT DANS UN EMPLOI BUDGÉTAIRE DE L'AGENCE, NE RELEVANT PAS
DU STATUT D'ORIGINE DE L'INTÉRESSÉ

L'Appendice I est abrogé.

APPENDICE Ibis (21)**DISPOSITIONS STATUTAIRES DE COORDINATION RELATIVES À LA NOMINATION D'UN FONCTIONNAIRE OU D'UN AGENT DANS UN EMPLOI BUDGÉTAIRE DE L'AGENCE, NE RELEVANT PAS DU CADRE OU DU STATUT D'ORIGINE DE L'INTÉRESSÉ**Article premier**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

1. Conformément aux dispositions de l'article 5, paragraphes 4 et 5 des Conditions générales d'emploi, le passage d'un cadre à un autre cadre tel que défini à l'Annexe I des Conditions générales d'emploi et l'affectation d'un agent des groupes de fonctions AD et AST relevant des Conditions générales d'emploi à un emploi de même groupe de fonctions, emploi type et grade relevant du Statut, s'effectue selon les mêmes procédures de nomination ou de mutation que celles existant au sein d'un même cadre telles que définies au Règlement d'application du Directeur général visé à l'article 30.
2. Les présentes dispositions concernent le transfert d'un fonctionnaire ou agent exerçant des fonctions opérationnelles ou de support opérationnel vers des fonctions du cadre administratif/général, relevant de son statut ou d'un autre statut.
3. Les présentes dispositions de nature statutaire ont pour objet de déterminer lorsqu'un fonctionnaire ou un agent est nommé dans un emploi budgétaire de l'Agence ne relevant pas de son statut ou de son cadre d'origine, son traitement de base et les mesures de protection des indemnités opérationnelles visées aux articles 69bis et 69ter du Statut et aux articles 69ter, 69quater et 69quinquies ainsi qu'à l'article 11 du Règlement d'application n° 21ter des Conditions générales d'emploi.

Article 2**DÉTERMINATION DU TRAITEMENT DE BASE**

Sans préjudice des dispositions de l'Annexe XV des Conditions générales d'emploi pour le groupe de fonctions O, sans préjudice des dispositions de l'article 2 paragraphe 2 du Règlement d'application n° 29bis du Statut, le fonctionnaire ou l'agent est nommé :

1. s'il s'agit d'une nomination dans un emploi de grade équivalent, au même grade et à l'échelon qui comporte un traitement de base égal à celui dont il bénéficiait dans son ancien emploi majoré s'il y a lieu de l'indemnité visée à l'article 69ter des Conditions générales d'emploi ; dans ce cas, il ne conserve que l'ancienneté acquise dans son échelon ;
2. s'il s'agit d'une nomination dans un emploi de grade supérieur, dans les conditions du Règlement d'application visées à l'article 30 du Statut et des Conditions générales d'emploi. Si un agent relevant du cadre d'exploitation de la navigation aérienne est affecté à un emploi de grade supérieur ne relevant pas du cadre d'exploitation de la navigation aérienne, il cesse de bénéficier de l'indemnité visée à l'article 69ter des Conditions générales d'emploi.

Cependant, dans ce cas, si le montant de la rémunération nette de l'agent en question, du fait de la suppression de l'indemnité précitée, est inférieure à la rémunération nette qu'il percevait, toutes les autres conditions restant inchangées, le mois précédant son affectation à un poste ne relevant pas

du cadre d'exploitation de la navigation aérienne, il a droit à une indemnité compensatoire égale à la différence jusqu'à ce que sa rémunération nette atteigne, par avancements d'échelon dans son grade, le niveau de rémunération nette qu'il percevait avant son affectation.

Article 3

MESURES TEMPORAIRES DE PROTECTION DES INDEMNITÉS OPÉRATIONNELLES

Les dispositions suivantes sont applicables sans préjudice de celles des Règlements d'application n° 21, n° 21bis et n° 21ter des Conditions générales d'emploi et de celles du Règlement d'application n° 29bis du Statut.

Lorsqu'un fonctionnaire est bénéficiaire des indemnités visées aux articles 69bis et 69ter, paragraphes 1 et 3 du Statut et est affecté à un poste n'ouvrant pas droit à ces indemnités de fonction, le bénéfice de celles-ci cesse à compter de la date de nomination au nouvel emploi.

Pour ce qui concerne le bénéfice des indemnités visées à l'article 69ter, paragraphe 2 du Statut et aux articles 69quater et 69quinquies des Conditions générales d'emploi, lorsque le fonctionnaire ou l'agent est affecté à un emploi n'ouvrant plus droit à ces indemnités, à quel grade que ce soit, il perçoit une indemnité transitoire dégressive pendant une période maximale de 36 mois. Les taux dégressifs suivants s'appliquent au montant de base de l'indemnité applicable audit fonctionnaire ou agent au cours du dernier mois de son affectation dans son précédent emploi :

- pour les 27 premiers mois : 100 %
- pour les 3 mois suivants : 75 %
- pour les 3 mois suivants : 50 %
- pour les 3 mois suivants : 25 %

Les dispositions du présent article s'appliquent dans les mêmes conditions en cas de promotion à un grade supérieur, d'adaptation du salaire ou d'avancement d'échelon.

APPENDICE II

DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE NATURE STATUTAIRE RELATIVES AUX AMENDEMENTS
AUX ARTICLES 85 ET 86 DU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL ET
AUX ARTICLES 84BIS ET 85 DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI
APPROUVÉS LE 5 JUILLET 1978

L'Appendice II est abrogé.

APPENDICE III

DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE NATURE STATUTAIRE RELATIVES AUX TABLEAUX DES
TRAITEMENTS DE BASE PRÉVUS PAR L'ARTICLE 65 DU STATUT ADMINISTRATIF DU
PERSONNEL ET DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

L'Appendice III est abrogé.

APPENDICE IIIbis**DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES DE NATURE STATUTAIRE ET TEMPORAIRE RELATIVES À
L'INTRODUCTION DES DEMANDES DE TRANSFERT DES DROITS A PENSION D'ANCIENNETÉ
PRÉVUES A L'ARTICLE 12 DE L'ANNEXE IV AU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL
ET AUX CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI****Article 1**

Les dispositions en matière de transfert de droits à pension auprès de l'Agence qui sont prévues à l'article 12 de l'Annexe IV au Statut ou aux Conditions générales d'emploi, restent applicables, à l'exception de celles auxquelles il est formellement dérogé, à titre transitoire, aux articles 2 et 3 ci-dessous.

Article 2

Le fonctionnaire ou l'agent titulaire qui désire faire transférer à l'Agence les droits à pension d'ancienneté acquis dans des fonctions antérieures, dans les conditions prévues à l'article 12 de l'Annexe IV au Statut administratif du personnel permanent de l'Agence et aux Conditions générales d'emploi peut, à titre exceptionnel, introduire sa demande dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions ou de la date à laquelle le transfert est rendu possible, la dernière de ces dates étant d'application.

Article 3

Le bénéfice des dérogations prévues à l'article 2 ci-dessus peut être accordé au fonctionnaire ou agent qui a déjà perçu l'équivalent actuariel ou le forfait de rachat de ses droits à pension d'ancienneté acquis dans des fonctions antérieures ; les formalités découlant de l'application de l'article 12 précité sont alors accomplies entre le fonctionnaire ou l'agent lui-même et l'Agence.

APPENDICE IV**DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE NATURE STATUTAIRE RELATIVES A LA CESSATION ANTICIPÉE DES FONCTIONS DU PERSONNEL OCCUPANT AU 29 AVRIL 1990 UN POSTE RELEVANT DE LA CATÉGORIE B DU CADRE D'EXPLOITATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE AU CENTRE DE MAASTRICHT****Article premier (21) (30)**

L'agent occupant un poste relevant du cadre d'exploitation de la navigation aérienne (annexe 1, tableau II) à la date du 29 avril 1990 et dont les fonctions, au cours du mois précédant celui où il atteint l'âge de 55 ans, sont définies dans un règlement d'application, cesse d'exercer celles-ci le dernier jour du mois durant lequel il atteint cet âge.

Toutefois, l'agent occupant un emploi de contrôleur de la circulation aérienne, coordinateur de la formation, superviseur de salle ou superviseur de quart demeure, à sa demande, en service dans l'un de ces emplois, sous réserve du maintien de son aptitude physique et mentale aux fonctions de contrôle de la navigation aérienne ainsi que des compétences pour les exercer pour une durée maximale d'un an, renouvelable par périodes d'un an maximum jusqu'à ce que l'agent atteigne l'âge de 60 ans. Toutefois, si durant les deux années précédant une prolongation de service l'agent s'est absenté pour maladie plus de 20 % du temps de travail moyen, le management demande l'avis du médecin-conseil de l'Agence et peut annuler la prolongation en fonction des conclusions de ce dernier.

En cas d'inaptitude physique ou de compétences insuffisantes, l'agent peut être affecté à d'autres tâches à condition que le management accepte sa demande selon les nécessités du service et son expertise. L'attribution d'autres tâches est soumise aux dispositions du règlement d'application régissant les conditions de travail du personnel qui doit effectuer des tâches particulières ou assurer le fonctionnement ininterrompu de certains services selon un système d'équipes successives et alternatives.

Toute demande à l'effet de demeurer en service au-delà de l'âge de 55 ans doit être introduite par l'agent concerné au plus tard à avant l'âge de 52 ans s'il veut rester en service jusqu'à l'âge de 56 ans, et au plus tard à avant l'âge de 53 ans s'il veut rester en service jusqu'à l'âge de 57 ans. Si cette demande n'est pas introduite, l'agent concerné part en ETS à l'âge de 55 ans.

Toute demande à l'effet de demeurer en service au-delà de 57 ans doit être introduite par l'agent concerné au plus tard 12 mois avant le début de la prolongation sollicitée. L'agent concerné âgé de 56 ans ou plus au 1^{er} juillet 2019 peut introduire sa demande dans le mois qui suit cette date. Si cette demande n'est pas introduite dans les délais prescrits, l'agent concerné part à la retraite à l'âge de 57 ans.

Si un agent n'introduit pas sa demande à l'effet de demeurer en service dans les délais prescrits, il peut toutefois la soumettre de manière tardive à l'approbation du management.

Toutefois, si un événement inattendu et dûment justifié intervient dans la situation personnelle de l'agent après l'âge de 52, 53 ans ou 56 ans, l'agent concerné peut introduire de manière tardive soit une nouvelle demande soit une révision de sa demande initiale.

L'agent peut également postuler à un autre emploi au sein de l'Agence aux conditions correspondant au poste demandé.

Article 2

L'agent qui cesse d'exercer ses fonctions conformément aux dispositions de l'article 1 ne bénéficie plus de ses droits à la rémunération mais perçoit une indemnité mensuelle.

La durée totale pendant laquelle il bénéficie de cette indemnité est déterminée à l'article 5 des présentes dispositions. Pendant cette période, l'indemnité versée est égale à 70 % du montant du traitement de base afférent au grade et à l'échelon détenus par l'intéressé au moment de son départ et figurant au tableau, prévu à l'article 66, paragraphe 2, des Conditions générales d'emploi, en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider et des indemnités visées à l'article 69ter et 69quater des présentes Conditions générales d'emploi si celles-ci sont d'application.

Toutefois, pendant une phase initiale de deux périodes d'une durée en principe égale, l'indemnité est égale d'abord à 100 % des éléments de la rémunération mentionnés ci-dessus, ensuite à 85 % de ceux-ci, ces périodes étant déterminées par référence à l'intervalle entre :

- a) la cessation des fonctions et
- b) la date à laquelle l'agent réunit les conditions ouvrant droit au montant maximum de la pension d'ancienneté (70 %) ou la date à laquelle il atteint l'âge de 65 ans (la plus rapprochée de ces deux dates étant retenue).

La durée de la phase initiale et les taux applicables sont définis dans l'Annexe aux présentes dispositions transitoires.

Article 3

1. L'indemnité prévue à l'article 2 est soumise à l'ajustement prévu à l'article 64 des Conditions générales d'emploi, lequel est applicable par analogie, et est affectée du coefficient correcteur fixé pour le pays, situé à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire des États membres de l'Organisation, où le bénéficiaire justifie avoir sa résidence.

Si le bénéficiaire de l'indemnité fixe sa résidence dans un pays pour lequel il n'a pas été établi de coefficient correcteur, le coefficient applicable à l'indemnité est égal à 100.

2. L'indemnité est exprimée en euros et est payée dans la monnaie du pays de résidence du bénéficiaire. Elle est toutefois payée en euros lorsqu'elle est affectée du coefficient correcteur égal à 100, conformément au paragraphe 1, deuxième alinéa.

L'indemnité payée dans une monnaie autre que l'euro est calculée sur la base des taux de change de l'euro visés à l'article 63, deuxième alinéa, des Conditions générales d'emploi.

3. Le montant des revenus bruts perçus par l'ancien agent dans ses éventuelles nouvelles fonctions vient en déduction de l'indemnité prévue à l'article 2, dans la mesure où ces revenus, cumulés avec cette indemnité, dépassent la dernière rémunération globale brute de l'intéressé, établie sur la base du tableau des traitements en vigueur le premier jour du mois pour lequel l'indemnité est à liquider. Cette rémunération est affectée du coefficient correcteur visé au paragraphe 1.

Les revenus bruts et la dernière rémunération globale brute visés ci-dessus s'entendent comme étant des montants pris en compte après déduction des charges sociales et avant déduction de l'impôt.

L'ancien agent est tenu de fournir les preuves écrites qui sont exigées par l'Agence lors de la demande annuelle d'information sur les revenus bruts perçus par l'intéressé dans ses nouvelles fonctions, et de notifier à l'Agence, dans l'intervalle des demandes annuelles, tout élément susceptible de modifier ses droits à l'indemnité.

4. Dans les conditions visées à l'article 67 des Conditions générales d'emploi et aux articles 1, 2 et 3 du Règlement d'application n° 7 des Conditions générales d'emploi, l'agent qui bénéficie d'une indemnité aux termes de l'article 2 reçoit des allocations familiales; le montant de l'allocation de foyer est calculé sur la base de l'indemnité.
5. L'indemnité visée à l'article 2 et les diverses autres indemnités perçues sont soumises à l'impôt interne prévu à l'Annexe VI des Conditions générales d'emploi, laquelle est applicable par analogie, ainsi qu'au Règlement d'application n° 27.

Article 3 bis (25)

Tant que les agents bénéficient de l'indemnité, l'Agence peut faire appel à leurs services pour assurer des tâches d'enseignement au Centre de Maastricht.

L'agent en ETS qui assure des tâches d'enseignement reçoit, par journée d'activité (8 heures et 20 minutes, pauses comprises), une indemnité de 600 euros, et ce dans les limites visées à l'article 3.3 ci-dessus relatives au cumul des revenus.

Cette indemnité est soumise à l'impôt interne, conformément aux dispositions de l'article 3.5 ci-dessus.

L'indemnité pour tâches d'enseignement fait l'objet d'une actualisation conformément aux dispositions des articles 64 et 65 des Conditions générales d'emploi.

Article 4

Le bénéficiaire de l'indemnité a droit, pour lui-même et les personnes assurées de son chef, aux prestations garanties par le régime d'assurance-maladie prévu à l'article 72 des Conditions générales d'emploi, sous réserve

- qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle lucrative et
- qu'il verse la cotisation y afférente, calculée sur la base du montant de l'indemnité visée à l'article 2.

L'ancien agent est assimilé, aux fins de l'application des dispositions de l'article 72, à l'agent resté en service jusqu'à l'âge de la retraite qui lui serait applicable en vertu de l'article 3, Partie 1, de l'Annexe XIII.

Pendant la période au cours de laquelle le droit à l'indemnité est ouvert, l'ancien agent continue à acquérir de nouveaux droits à pension d'ancienneté sur la base du traitement afférent à son grade et à son échelon, majoré des indemnités fonctionnelles prévues à l'article 69ter et 69quater si celles-ci sont d'application, sous réserve que, durant cette période, il y ait eu versement de la contribution prévue par les Conditions générales d'emploi, sur la base desdits montants, et que les droits à pension n'excèdent pas le taux de 70 %.

Article 5

Le bénéfice de l'indemnité cesse au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel l'ancien agent atteint l'âge de 65 ans et en tout cas lorsque l'intéressé, avant cet âge, réunit les conditions ouvrant droit au montant maximum de la pension d'ancienneté.

L'ancien agent est alors admis d'office au bénéfice de la pension d'ancienneté, laquelle prend effet au premier jour du mois suivant le mois au titre duquel l'indemnité a été versée pour la dernière fois.

Toutefois, l'agent âgé de 55 ans au moins peut, à tout moment, solliciter la conversion de son indemnité en pension d'ancienneté calculée sur la base des droits acquis dans le cadre du régime des pensions d'EUROCONTROL à la date de prise d'effet de sa demande.

Article 6 (21)

1. Aux fins de l'application des dispositions pertinentes des Conditions générales d'emploi relatives au calcul et au paiement de la pension d'ancienneté et de la pension de survie, l'ancien agent, sous réserve des dispositions ci-après, est assimilé à un agent auquel s'applique les dispositions de l'article 53 paragraphe 1 ; mais ne sont pas applicables les réductions prévues à l'article 9 de l'Annexe IV en cas de départ à la retraite avant l'âge de la retraite qui lui seraient applicables en vertu de l'article 3, Partie 1, de l'Annexe XIII.
2. La pension d'ancienneté de l'ancien agent ayant sollicité sa mise à la retraite après l'âge de la retraite qui lui serait applicable en vertu de l'article 3, Partie 1, de l'Annexe XIII est liquidée conformément aux dispositions de l'Annexe IV, article 5, des Conditions générales d'emploi.
3. Sous réserve des articles 1 et 22 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi, le conjoint survivant d'un ancien agent décédé alors qu'il était bénéficiaire de l'indemnité mensuelle prévue à l'article 2 a droit, pour autant qu'il ait été son conjoint pendant un an au moins au moment où l'intéressé a cessé d'être au service de l'Agence, à une pension de survie égale à 60 % de la pension d'ancienneté dont aurait bénéficié l'ancien agent s'il avait pu, sans conditions de durée de service ni d'âge, y prétendre à la date de son décès.

Le montant de la pension de survie visée au précédent alinéa ne peut être inférieur aux montants prévus au deuxième alinéa de l'article 79 des Conditions générales d'emploi. Toutefois, le montant global de la pension de survie, augmenté des allocations familiales et diminué du montant correspondant à l'impôt applicable à la Communauté européenne et des autres retenues obligatoires en vertu des présentes Conditions générales d'emploi, auquel peut prétendre la veuve, ou le veuf, et les autres ayants droit ne peut en aucun cas dépasser le montant de la pension d'ancienneté auquel l'ancien agent aurait eu droit si, demeuré en vie et ayant épuisé ses droits à l'indemnité visée à l'article 2, il avait été admis au bénéfice de la pension d'ancienneté, ce montant étant augmenté et diminué des éléments visés plus haut.

La condition d'antériorité du mariage prévue au premier alinéa ne joue pas si un ou plusieurs enfants sont issus d'un mariage de l'ancien agent, contracté antérieurement à sa cessation d'activité, pour autant que le conjoint survivant pourvoie ou ait pourvu aux besoins de ces enfants, ou si le décès de l'agent résulte soit d'une infirmité ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident.

4. En cas de décès d'un ancien agent bénéficiaire de l'indemnité prévue à l'article 2, les enfants reconnus à sa charge au sens de l'article 2 du Règlement d'application n° 7 des Conditions générales d'emploi ont droit à une pension d'orphelin dans les conditions prévues à l'article 80 des

Conditions générales d'emploi ainsi qu'à l'article 21 de l'Annexe IV des Conditions générales d'emploi.

Article 7

L'article 7 est abrogé.

Article 8

Les dispositions des Conditions générales d'emploi non amendées par les présentes dispositions restent d'application.

Article 9

Les présentes dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1992 et s'appliquent exclusivement au personnel visé à l'article 1.

ANNEXE A L'APPENDICE IVRÉGIME DE CESSATION ANTICIPÉE DES FONCTIONSPériode ouvrant droit à l'indemnité

<u>Mois</u>	<u>100 %</u>	<u>85 %</u>	<u>70 %</u>
1	0	1	0
2	0	1	1
3	0	1	2
4	0	1	3
5	0	2	3
6	1	1	4
7	1	1	5
8	1	1	6
9	1	1	7
10	1	1	8
11	1	1	9
12	1	1	10
13	1	1	11
14	2	2	10
15	2	2	11
16	2	2	12
17	2	2	13
18	2	2	14
19	2	2	15
20	2	2	16
21	2	2	17
22	2	2	18
23	3	3	17
24	3	3	18
25	3	3	19
26	3	3	20
27	3	3	21
28	3	3	22
29	3	3	23
30	3	3	24
31	3	3	25
32	4	4	24
33	4	4	25
34	4	4	26
35	4	4	27
36	4	4	28
37	4	4	29
38	4	4	30
39	4	4	31
40	4	4	32

<u>Mois</u>	<u>100 %</u>	<u>85 %</u>	<u>70 %</u>
41	5	5	31
42	5	5	32
43	5	5	33
44	5	5	34
45	5	5	35
46	5	5	36
47	5	5	37
48	5	5	38
49	5	5	39
50	6	6	38
51	6	6	39
52	6	6	40
53	6	6	41
54	6	6	42
55	6	6	43
56	6	6	44
57	6	6	45
58	6	6	46
59	6	6	47
60	7	7	46
61	7	7	47
62	7	7	48
63	7	7	49
64	7	7	50
65	7	7	51
66	7	7	52
67	7	7	53
68	7	7	54
69	8	8	53
70	8	8	54
71	8	8	55
72	8	8	56
73	8	8	57
74	8	8	58
75	8	8	59
76	8	8	60
77	8	8	61
78	9	9	60
79	9	9	61
80	9	9	62
81	9	9	63
82	9	9	64
83	9	9	65
84	9	9	66
85	9	9	67
86	9	9	68
87	10	10	67
88	10	10	68
89	10	10	69

<u>Mois</u>	<u>100 %</u>	<u>85 %</u>	<u>70 %</u>
90	10	10	70
91	10	10	71
92	10	10	72
93	10	10	73
94	10	10	74
95	10	10	75
96	11	11	74
97	11	11	75
98	11	11	76
99	11	11	77
100	11	11	78
101	11	11	79
102	11	11	80
103	11	11	81
104	11	11	82
105	12	12	81
106	12	12	82
107	12	12	83
108	12	12	84
109	12	12	85
110	12	12	86
111	12	12	87
112	12	12	88
113	12	12	89
114	13	13	88
115	13	13	89
116	13	13	90
117	13	13	91
118	13	13	92
119	13	13	93
120	13	13	94