



Spécial

DELEGATIONS, BUREAUX ET ANTENNES
HORS COMMUNAUTÉ

**Réglementation cadre fixant les conditions d'emploi
des agents locaux
de la Commission des Communautés européennes
en service dans un pays tiers**



**Framework rules laying down the conditions
of employment of local staff
of the Commission of the European Communities
serving in non-member countries**

*Les autres versions linguistiques
sont disponibles auprès de l'unité
IX.DAD 2.3 - tél. 57000 (Bruxelles),
GUIMARD 4/21.*

**Réglementation cadre fixant les conditions d'emploi des agents locaux
de la Commission des Communautés européennes
en service dans un pays tiers**

1. La réglementation cadre fixant les conditions d'emploi des agents locaux de la Commission des Communautés européennes en service dans un pays tiers a été adoptée le 21 novembre 1989 par la Commission et est entrée en vigueur le 1er janvier 1990.

2. Conformément à son article 24, cette réglementation ne sera directement applicable qu'à partir de la prise d'effet des conditions particulières d'application arrêtées pour chaque lieu de travail. La Direction générale du Personnel et de l'Administration procède actuellement au travail d'enquête et d'analyse nécessaire à leur fixation. En cette attente, les dispositions administratives actuellement en vigueur restent d'application.

**Réglementation cadre fixant les conditions d'emploi des agents locaux
de la Commission des Communautés européennes
en service dans un pays tiers**

LA COMMISSION
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Vu le Statut des -fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés fixés par le règlement (CEE, EURATOM, CECA) n° 259/68 du Conseil¹, modifié en dernier lieu par le règlement (CECA, CEE, EURATOM) n° 3982/88², et notamment les articles 4, 79, 80 et 81 du régime applicable aux autres agents,

Vu L'avis du Comité du Statut,

Après consultation du Comité du personnel,

Considérant qu'il convient d'arrêter une réglementation cadre fixant les conditions d'emploi des agents locaux de la Commission des Communautés européennes en service dans un pays tiers,

A ARRÊTE LA PRÉSENTE RÉGLEMENTATION CADRE

¹ JO n° L 56 du 4.3.1968, p. 1

² JO n° L 354 du 22.12.1988, p. 1

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier

La présente réglementation fixe les conditions générales d'emploi des agents locaux de la Commission des Communautés européennes visés à L'article 4 du régime applicable aux autres agents des Communautés (européennes et en service dans un pays tiers.

Les conditions particulières sont fixées par Lieu d'affectation par Le Directeur général du personnel et de l'administration, après avis du Comité central du personnel, compte tenu des conditions locales, sur proposition du Chef de la délégation ou du Délégué, après consultation des représentants du personnel local.

MODALITES D'ENGAGEMENT ET CARRIERES

Article 2

Nul ne peut être engagé comme agent local :

- a) s'il n'offre les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions,
- b) s'il ne remplit Les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de **ses** fonctions. A cet effet, ces conditions d'aptitude physique sont attestées par une autorité médicale locale désignée par le Chef de La délégation ou Le Délégué Lorsque Les conditions Locales le permettent.

Article 3

1. Le contrat d'engagement est conclu par écrit par l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement (AHCC) pour une durée déterminée ou indéterminée.

2. Le contrat précise notamment :
 - Le Lieu habituel du travail,
 - la date d'entrée en service,
 - La fonction à remplir,
 - le classement,
 - La durée hebdomadaire du travail,
 - La durée du contrat et La période d'essai,
 - **sa** soumission aux règles de La présente réglementation, aux modifications décidées par la Commission, ainsi qu'aux règles particulières qui en découlent,
 - Les droits et obligations de l'agent local,
 - la juridiction compétente en cas de **litige**,
 - la loi applicable au contrat.

Article 4

1. La carrière de l'agent local se déroule à l'intérieur d'une échelle unique où sont situées les diverses fonctions distribuées en 6 groupes dont la description est reprise à titre indicatif à l'annexe.

2. Chaque groupe se développe dans un nombre suffisant d'échelons qui permettent d'assurer la progression de la carrière de l'agent local classé lors de son engagement dans un échelon déterminé en fonction de son expérience professionnelle. Le nombre d'échelons est défini selon les conditions particulières fixées pour chaque lieu d'affectation.
3. L'agent local accède automatiquement chaque année à l'échelon suivant de son groupe à moins que l'AHCC ne décide, après avis d'un comité paritaire ad hoc, de différer cette progression si elle considère la prestation de l'agent local peu satisfaisante.
Cette décision ne constitue pas une mesure disciplinaire.
4. L'AHCC peut, à titre exceptionnel, et après avis d'un comité paritaire ad hoc, accorder à l'agent local particulièrement méritant une promotion consistant dans l'octroi de deux échelons à l'intérieur de son groupe d'appartenance. Un agent local ne peut bénéficier de plus de 4 promotions à l'intérieur d'un même groupe.
5. Le passage éventuel d'un agent local d'un groupe à un autre groupe de fonctions ne peut avoir lieu qu'en cas de changement de fonctions, soit sur une fonction déjà existante, soit sur une fonction nouvellement créée.

Article 5

L'engagement comporte une période **initiale** d'essai. Celle-ci est fixée pour chaque pays en accord avec l'AHCC sur la base de la réglementation et/ou des usages locaux et compte tenu des fonctions exercées.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 6

1. L'agent Local est soumis à L'horaire de travail déterminé par Le Chef de La délégation ou Le Délégué.
2. La durée hebdomadaire du travail et sa répartition quotidienne seront fixées pour chaque pays par Le Chef de La délégation ou Le Délégué en accord avec L'AHCC sur La base de La réglementation et/ou des usages Locaux.
3. La compensation du temps du travail effectué au-delà de La Limite prévue au paragraphe 2 est déterminée par Le Chef de La délégation ou Le Délégué en accord avec L'AHCC sur La base de La réglementation et/ou des usages Locaux.

Article 7

1. L'agent Local a **droit**, par année civile, à un congé annuel rémunéré, dont La durée et Les modalités sont fixées par L'AHCC sur La base de La réglementation et/ou des usages Locaux. Ces congés sont accordés par Le Chef de La délégation ou Le Délégué en tenant compte des nécessités du service et des raisons de convenance de L'agent.
2. Dans des cas exceptionnels, Le Chef de La délégation ou Le Délégué peut accorder un congé spécial rémunéré de courte durée en accord avec L'AHCC, sur La base de la réglementation et/ou des usages Locaux.
3. L'agent Local bénéficie des jours fériés fixés par La Commission au Lieu d'affectation, compte tenu de La réglementation et/ou des usages Locaux.

4. Le Chef de La délégation ou le Délégué peut accorder un congé sans rémunération pour des raisons exceptionnelles et dûment motivées pour une durée ne dépassant pas les 30 jours. Un tel congé, dont la durée dépasse les 30 jours, doit être préalablement accordé par L'AHCC.
5. Sans préjudice de la réglementation et/ou des usages locaux, si à la fin de la période d'engagement l'agent local n'a pas épuisé son congé annuel, ¶¶ Lui sera versé, à titre de compensation, par jour de congé dont ¶¶ n'a pas bénéficié, une somme égale au trentième de son salaire mensuel de base.
6. Les congés non pris pour des raisons de service sont réglés dans les conditions fixées par l'AHCC sur la base de la réglementation et/ou des usages Locaux.

REMUNERATIONS

Article 8

La rémunération de l'agent local comprend un salaire mensuel de base, les allocations et/ou les indemnités prévues par la réglementation et/ou les usages Locaux. Elle est payée, en principe, en monnaie Locale.

Pays par pays, et par lieu de travail, d'autres allocations ou indemnités pourront être décidées par l'AHCC sur proposition du Chef de la délégation ou du Délégué pour tenir compte des particularités du marché local de l'emploi.

Article 9

Les salaires mensuels de base sont fixés pays par pays et par lieu d'affectation et font l'objet de décisions spécifiques adoptées par le Directeur général du personnel et de l'administration.

Article 10

L'agent Local est tenu de déclarer les allocations de même nature versées par ailleurs, ces allocations venant en déduction de celles payées en vertu de la présente réglementation.

Article 11

L'agent local bénéficie des adaptations de son salaire de base en valeur nominale et le cas échéant des allocations ou indemnités prévues à l'article 8 en fonction des éléments suivants :

1. Adaptation réglementaire locale ;
2. Adaptation en fonction de l'évolution des salaires auprès d'organismes internationaux, d'ambassades, d'entreprises publiques ou privées de la place, prise en considération par l'AHCC ou en fonction d'autres éléments considérés comme pertinents par celle-ci.

Les adaptations des salaires résultant de l'application des dispositions des points 1 et 2 sont incorporées au moins une fois par an dans le tableau des salaires de-base mensuels.

Des adaptations intermédiaires pourront être décidées en fonction de la situation économique et monétaire locale. Des augmentations provisionnelles à valoir sur l'adaptation prévue ci-dessus peuvent être consenties après accord de L'AHCC.

Article 12

L'agent Local est payé au mois, à terme échu. Pour Le paiement d'un mois incomplet, Il reçoit autant de trentièmes de La rémunération mensuelle qu'il y a de jours à rémunérer.

Article 13

En matière d'impôts. L'agent Local est soumis au régime fiscal local.

SECURITE SOCIALE

Article 14

La Commission assume, en matière de sécurité sociale, les charges incombant aux employeurs en vertu de la réglementation locale.

Un régime autonome ou complémentaire d'assurance maladie, d'accident, d'invalidité ou de pension est mis en place par la Commission en cas d'absence ou d'insuffisance de couverture par le régime local.

La participation de la Commission et de L'agent local au coût de ce régime autonome ou complémentaire est déterminée par l'AHCC.

Article 15

Sans préjudice de La réglementation locale, en cas de décès de L'agent local. Le conjoint survivant. Les enfants et toute autre personne légalement à sa charge reçoivent globalement un capital-décès constitué de deux parties ; La première comprenant la totalité de la rémunération mensuelle nette afférente au mois de décès et la seconde étant une somme correspondant à trois fois ce montant.

Pour les pays dont la législation sociale est insuffisante en matière de protection des ayants droit, ou si la situation familiale le requiert, la seconde partie du capital-décès peut être portée de trois à six fois le montant en cause.

Le capital-décès est réparti entre les ayants droit.

INCAPACITE DE TRAVAIL

Article 16

1. a) En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, l'agent Local conserve sa rémunération conformément à la réglementation locale pendant une période qui ne peut pas être inférieure à :

- un mois s'il compte au moment du début de l'incapacité de travail moins de deux ans de service ;
- deux mois s'il compte au moment du début de l'incapacité de travail deux ans de service mais moins de six ans de service ;
- trois mois s'il compte au moment du début de l'incapacité de travail six ans de service.

La période d'incapacité de travail qui survient dans les deux semaines du calendrier qui suivent la fin d'une période précédente d'incapacité de travail est additionnée sauf s'il est établi par un certificat médical que cette nouvelle période est due à une autre maladie ou à un autre accident.

Les indemnités pour perte de salaire dont bénéficie l'agent Local par suite de son affiliation au régime de sécurité sociale lui applicable viennent en déduction de la rémunération versée au cours de cette période.

b) Sans préjudice de la réglementation locale, l'AHCC peut, dans des cas dûment justifiés, mettre fin au contrat lorsque la durée de l'incapacité dépasse six mois pendant une période de douze mois ; dans ce cas, l'agent Local a droit, s'il s'agit d'un contrat à

durée indéterminée, au versement d'une indemnité égale à La rémunération correspondant au délai de préavis prévu au contrat ou, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, à la durée restant à courir jusqu'à la fin du contrat avec un maximum de trois mois.

Toute-fois, lorsque l'incapacité est due à un accident de travail, La résiliation du contrat ne peut intervenir que conformément à la législation locale en matière d'accident de travail.

2. Indépendamment des congés et absences prévus à l'article 7 et moyennant compensation des droits acquis du fait de leur affiliation à un autre régime de sécurité sociale, en tant qu'assurées autonomes, les femmes enceintes ont droit, sur production d'un certificat médical, à un congé de maternité rémunéré ; la durée de ce congé est celle prévue par La réglementation et/ou les usages locaux, et ne peut être inférieure à huit semaines.

Article 17

L'agent local en état d'incapacité de travail doit aviser ou faire prévenir le Chef de la délégation ou le Délégué de son indisponibilité le premier jour de son absence, sauf motif dûment justifié ; il est tenu de produire un certificat médical dans le délai et Les conditions prévues par La réglementation et/ou Les usages Locaux, et, à défaut, dans Les trois jours suivant le début de l'absence.

L'agent local se trouvant en incapacité de travail peut être soumis aux contrôles médicaux demandés par le Chef de la délégation ou le Délégué.

FIN OU CONTRAT

Article 18

1. Le contrat de durée déterminée prend fin à l'expiration de la durée pour laquelle il est conclu ou à l'issue de la période d'essai si elle n'est pas satisfaisante, ou en cas de carence manifeste pendant cette période.
2. Sans préjudice de la réglementation locale, le contrat de durée indéterminée prend fin : -
 - a) à l'issue de la période d'essai si elle n'est pas satisfaisante, ou en cas de carence manifeste, pendant cette période,
 - b) par décision de l'AHCC ou à la demande de l'agent local à tout moment pendant la durée de validité du contrat, moyennant préavis. Le délai de préavis et sa notification doivent être conformes à la réglementation et/ou aux usages locaux. A défaut, le délai de préavis est fixé à un mois lorsqu'il est donné par l'AHCC et à quinze jours calendrier lorsqu'il est donné par l'agent local,
 - c) le dernier jour du mois au cours duquel l'agent local atteint l'âge de 65 ans,
 - d) pour toute autre cause que celles visées sous a), b) et c) mettant habituellement fin aux relations juridiques comme par exemple le décès de l'agent local, sa mise à la retraite.
3. Sans préjudice de la réglementation Locale, Le contrat de l'agent local est résilié par l'AHCC en cas d'insuffisance professionnelle, moyennant un préavis de quinze jours calendrier.

4. En cas de résiliation du contrat, l'agent local peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter conformément à la réglementation locale.
5. Sans préjudice de la réglementation locale, et lorsque le contrat prend fin dans l'un des cas visés au paragraphe 2, sous b), l'agent local ayant accompli au moins trois années de service a droit à une indemnité de départ.

L'indemnité de départ ne peut être inférieure à un mois de salaire mensuel de base le plus élevé reçu pendant la période de service, par année de service, et/ou à un douzième de cette valeur pour chaque mois lorsque la dernière année de service est incomplète.

L'indemnité de départ ne peut excéder douze mois de salaire mensuel de base ou le montant supérieur éventuellement prévu par la réglementation locale.

6. Lorsqu'une réduction ou modification des activités des services de La Commission dans les pays tiers est rendue nécessaire, dans l'intérêt du service, la Commission peut, sans préjudice du paragraphe 5, prendre des dispositions particulières facilitant le départ des agents locaux touchés par ces mesures, après avis d'un organe paritaire compétent.

SANCTIONS

Article 19

Tout manquement dûment constaté aux obligations auxquelles l'agent local est tenu, commis volontairement ou par négligence, l'expose à l'une des sanctions disciplinaires suivantes :

- l'avertissement par écrit,
- Le blâme avec ou sans report de l'avancement d'échelon pour un an,
- le licenciement.

Une même faute ne donne lieu qu'à une seule sanction.

Article 20

Toute sanction est prononcée après avoir assuré à l'agent Local la possibilité de se défendre et d'être entendu, accompagné éventuellement d'un conseil de son choix ; elle est notifiée à l'agent local par écrit.

La sanction d'avertissement ou de blâme est prononcée par le Chef de la délégation ou le Délégué.

La sanction de licenciement est prononcée par le Chef de la délégation/Délégué après consultation de L'AHCC qui en informe le président du Comité central du personnel. Dans le cas de faute grave qui nécessite le licenciement immédiat, le Chef de délégation/Délégué fait rapport immédiatement à l'AHCC qui en informe le Président du Comité central du personnel. Comme faute grave, sont considérés notamment le vol, l'attentat aux biens et/ou aux personnes et le non-respect de la règle de la confidentialité qui s'attache à tous faits et informations qui viendraient à La connaissance de l'agent local dans l'exercice et à L'occasion de l'exercice de **ses** fonctions.

La sanction de licenciement infligée à l'agent local met fin au contrat, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La sanction de licenciement exclut le droit à L'indemnité de départ prévue à L'article 18 paragraphe 5;

Article 21

L'agent Local frappé d'une sanction d'avertissement ou de blâme peut demander après trois ans que cette sanction ne figure plus à son dossier personnel.

VOIES DE RECOURS

Article 22

L'agent local peut saisir l'AHCC d'un recours contre un acte lui faisant grief dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'acte, s'il s'agit d'une mesure à caractère général, ou à compter du jour de la notification de celui-ci à l'agent local et en tout cas au plus tard du jour où il a connaissance de l'acte, s'il s'agit d'une mesure à caractère individuel. Le recours doit être adressé à l'AHCC par la voie hiérarchique sauf s'il concerne le supérieur hiérarchique direct de l'agent Local ; dans ce cas, il est présenté à l'autorité immédiatement supérieure.

Article 23

Sans préjudice de l'accord passé Le cas échéant entre Le gouvernement local et La Commission sur L'établissement ainsi que sur les privilèges et immunités de la délégation de la Commission dans le pays d'accueil, les litiges entre l'Institution et l'agent sont soumis à la juridiction compétente, conformément à la réglementation locale.

La saisine de La juridiction ci-dessus peut être précédée par La soumission du litige à une instance d'arbitrage.

DISPOSITIONS FINALES

Article 24

La présente réglementation entre en vigueur le 1er janvier 1990. Elle est applicable dans chaque lieu d'affectation à partir de la prise d'effet des conditions particulières y afférentes, et au plus tard dix-huit mois après son entrée en vigueur. Elle est portée intégralement à la connaissance de l'agent local lors de son engagement.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 25

1. Les conditions particulières visées à l'article premier abrogent et remplacent les conditions précédemment applicables aux agents Locaux déjà en service à la date de leur prise d'effet.
2. Les agents locaux visés au paragraphe 1 perçoivent, au maximum pendant cinq ans, une rémunération d'un niveau au moins égal à celui de la rémunération qu'ils percevaient la veille de La prise d'effet des conditions particulières.
3. Lors de l'entrée en vigueur de la présente réglementation. Les agents Locaux déjà en service doivent être classés dans la nouvelle grille, à l'échelon correspondant à leur salaire de base ou à celui immédiatement supérieur, dans le groupe correspondant à La fonction.
4. Les agents locaux déjà en service se verront offrir par L'AHCC un nouveau contrat, se substituant au contrat antérieur et ne prévoyant pas L'accomplissement d'une période d'essai, par dérogation à l'article 5.

ANNEXE ,

DESCRIPTION DES EMPLOIS TYPES DES 6 GROUPES

- Groupe 1 : emplois de conception, d'étude, de contrôle et de direction
- Groupe II : emplois d'application
- Groupe III : emplois d'exécution responsabilisée
- Groupe IV : emplois d'exécution simple
- Groupe V : emplois manuels qualifiés
- Groupe VI : emplois manuels

LES EMPLOIS TYPES

Sont créés six groupes d'agents Locaux. Les emplois sont classés par groupe en faisant la liaison entre groupe et fonction. Il n'y a donc pas de lien nécessaire entre groupe et le niveau de formation de l'agent.

Les emplois types de chaque groupe ainsi que leur description sont comme suit :

Groupe I	emplois de conception, d'étude, de contrôle et de direction
Groupe II	emplois d'application
Groupe III	emplois d'exécution responsabilisée
Groupe IV	emplois d'exécution simple
Groupe V	emplois manuels qualifiés
Groupe VI	emplois manuels

Correspondance entre les emplois types et les fonctions :

I. Emplois de conception, d'étude, de contrôle et de direction

Ces emplois comportent notamment l'exécution de travaux de conception, d'étude ou de contrôle dans les domaines politique, économique (commerce, industrie, finances), technique, scientifique, de l'énergie, de l'informatique, du développement, de la presse et de l'information, de même que l'exécution de travaux de traduction et/ou d'interprétation.

Ex. : ingénieurs, juristes, économistes, analystes en informatique, agronomes, journalistes (press officer), traducteurs, interprètes, rédacteurs en chef, chefs de projet, agents administratifs ou financiers, etc.

II. Emplois d'application

Ces emplois comportent l'accomplissement, dans le cadre de directives générales de travaux de bureau difficiles et complexes notamment dans les domaines administratif, comptable, documentaire, technique.

Ex. : agents administratifs, comptables, documentalistes, archivistes, rédacteurs, informaticiens, techniciens.

III Emplois d'exécution responsabilisée

Emplois d'exécution de nature administrative ou technique dans lesquels l'agent doit faire preuve d'un degré d'initiative et/ou de responsabilité des fonctions qui lui incombent.

Ex. : secrétaires de direction, comptables, archivistes, documentalistes, commis principaux, techniciens.

IV. Emplois d'exécution simple

Ces emplois comportent soit l'exécution de tous travaux de secrétariat (y compris sténographie, dactylographie, traitement de texte), soit l'exécution de tous travaux de bureau, notamment

- la tenue de livres comptables et de dossiers,
- des travaux dans Les domaines "archives, documentation, diffusion de documents",
- des travaux de réceptionniste, d'opérateur au standard ou au télex
- des travaux de reproduction et de diffusion des documents.

Ex. : secrétaires, aides-comptables, réceptionnistes, standardistes, téléxistes, offsettistes, commis.

V. Emplois de service ou manuels qualifiés

Ces emplois comportent l'exécution de tâches manuelles qualifiées.

Ex. : chauffeurs, agents techniques, agents de sécurité, garçons de bureau, huissiers, messagers, manutentionnaires. Jardiniers.

VI Emplois manuels

Ces emplois comportent l'exécution de tâches manuelles non qualifiées.

Ex. : gardiens, aides-Jardiniers, plantons, personnel d'entretien.

**Framework rules laying down the conditions of employment of local staff
of the Commission of the European Communities
serving in non-member countries**

1. The framework rules laying down the conditions of employment of local staff of the Commission of the European Communities serving in non-member countries were adopted by the Commission on 21 November 1989 and entered into force on 1 January 1990.
2. As provided for by Article 24 thereof, these rules will not be directly applicable until the specific conditions adopted for each place of employment enter into force. The Directorate-General for Personnel and Administration is currently conducting the surveys and analyses needed in order to lay down these specific conditions.
In the mean time, the current administrative provisions remain in force.

**Framework rules laying down the conditions of employment of local staff
of the Commission of the European Communities
serving in non-member countries**

THE COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES,

Having regard to Council Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 259/68 laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Communities,¹ as last amended by Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3982/88,² and in particular Articles 4, 79, 80 and 81 of the Conditions of Employment of Other Servants,

Having regard to the opinion of the Staff Regulations Committee,

After consulting the Staff Committee,

Whereas there is a need for framework Rules laying down the conditions of employment of local staff serving in non-member countries,

HAS ADOPTED THESE FRAMEWORK RULES:

1 OJ L 56, 4.3.1968, p.1.

2 OJ L 354, 22.12.1988, p. 1.

GENERAL PROVISIONS

Article 1

These Rules lay down the general conditions of employment of local staff of the Commission of the European Communities, as defined in Article 4 of the Conditions of Employment of Other Servants of the Communities, serving in non-member countries.

Specific conditions for each place of employment shall be laid down by the Director-General for Personnel and Administration, after consulting the Central Staff Committee, in the light of local conditions, on a proposal from the Delegate or Head of Delegation who shall first consult representatives of local staff.

CONDITIONS OF ENGAGEMENT AND CAREER STRUCTURE

Article 2

A member of local staff may be engaged only on condition that:

- (a) he produces the appropriate character references as to his suitability for the performance of his duties;
- (b) he is physically fit to perform his duties; such physical fitness shall be attested by a local medical authority designated by the Delegate or Head of Delegation where local conditions so permit.

Article 3

1. Contracts of employment shall be concluded by the authority empowered to conclude contracts of employment for a fixed or indefinite period. They shall be in writing.

2. Contracts shall specify in particular:

- the normal place of employment;
- the date of commencement of service;
- the nature of the duties to be performed;
- grading;
- weekly hours of work;
- length of contract and of probationary period;
- that the contract is subject to these Rules, to any amendments thereto adopted by the Commission and to any specific rules deriving from either;
- the rights and obligations of the member of local staff;
- the court having jurisdiction in the event of a dispute;
- the law governing the contract.

Article 4

1. There shall be a single career structure for local staff comprising six groups corresponding to the duties to be performed. The six groups are described in Annex I.

2. Each group shall contain a sufficient number of steps to permit the advancement of a member of local staff, who shall be placed on engagement in a step commensurate with his experience. The number of steps shall be defined in accordance with the specific conditions laid down for each place of employment.

3. A member of local staff shall advance annually and automatically to the next step in his group unless the authority empowered to conclude contracts of employment, having consulted an ad hoc joint committee, decides to defer automatic advancement because his performance is regarded as unsatisfactory. Such deferment shall not constitute a disciplinary measure.

4. In exceptional cases the authority empowered to conclude contracts of employment, having consulted an ad hoc joint committee, may grant a particularly deserving member of local staff promotion in the form of two steps within his group. A member of local staff may not be promoted more than four times within a given group.

5. A member of local staff may not move from one group to another unless he changes duties, taking up an existing post or a newly-created post.

Article 5

Engagement shall be subject to a probationary period, the length of which shall be determined for each country, in agreement with the authority empowered to conclude contracts of employment on the basis of local legislation or practice, account being taken of the duties to be performed.

WORKING CONDITIONS

Article 6

1. Local staff shall be required to work the hours determined by the Delegate or Head of Delegation.
2. The length of the working week and the hours to be worked each day shall be determined for each country by the Delegate or Head of Delegation, in agreement with the authority empowered to conclude contracts of employment, on the basis of local legislation or practice.
3. Compensation for hours worked in excess of the maximum provided for in paragraph 2 shall be determined by the Delegate or Head of Delegation, in agreement with the authority empowered to conclude contracts of employment, on the basis of local legislation or practice.

Article 7

1. Local staff shall be entitled to paid annual leave each calendar year. Detailed arrangements, including the number of days, shall be determined by the authority empowered to conclude contracts of employment on the basis of local legislation or practice. Leave shall be granted by the Delegate or Head of Delegation to accommodate the interests of the service and the wishes of local staff.
2. In exceptional cases special paid leave may be granted for a brief period by the Delegate or Head of Delegation, in agreement with the authority empowered to conclude contracts of employment, on the basis of local legislation or practice.
3. Local staff shall be entitled to any public holidays granted by the Commission at the place of employment, having regard to local legislation or practice.

4. In exceptional cases, for duly substantiated reasons, the Delegate or Head of Delegation may grant local staff unpaid leave for a period not exceeding thirty days. Periods in excess of thirty days shall be subject to prior approval by the authority empowered to conclude contracts of employment.

5. Without prejudice to local provisions, a member of local staff who has not used up his annual leave entitlement at the end of his period of employment shall be paid compensation equal to one thirtieth of his basic monthly salary for each day's leave due.

6. Compensation for leave not taken because of the exigencies of the service shall be subject to the conditions laid down by the authority empowered to conclude contracts of employment on the basis of local legislation or practice.

REMUNERATION

Article 8

The remuneration of local staff shall comprise a basic monthly salary and the allowances provided for by local legislation and practice at the place where they perform their duties. In general, remuneration shall be paid in local currency.

The authority empowered to conclude contracts of employment, on a proposal from the Delegate or Head of Delegation, may grant other allowances on country-by-country basis to take account of the special features of the local labour market.

Article 9

Basic monthly salaries shall be determined for each country and each place of employment by special decision of the Director-General for Personnel and Administration.

Article 10

Local staff shall declare any similar allowances received from another source; the amount of such allowances shall be deducted from those payable under these Rules.

Article 11

The nominal value of the basic salaries of local staff and any allowances payable under Article 8 shall be subject to the following adjustments:

1. adjustments required by local legislation;
2. adjustments in line with changes in salaries in international bodies, embassies, and public or private firms at the place used as a reference by the authority empowered to conclude contracts of employment, or in line with any other factors regarded as relevant by that authority.

Salary adjustments resulting from the application of paragraphs 1 and 2 shall be incorporated into the table of basic monthly salaries at least once a year.

Interim adjustments may be made in the light of the local economic and monetary situation. Provisional increases to be set against the adjustment provided for above may be granted following approval by the authority empowered to conclude contracts of employment.

Article 12

Local staff shall be paid monthly, in arrears. Where remuneration is not due in respect of a complete month, local staff shall receive one thirtieth of their monthly salary for each day in respect of which remuneration is due.

Article 13

Local staff shall be subject to local tax law.

SOCIAL SECURITY

Article 14

The Commission shall be responsible for the social security contributions payable by employers under the rules in force at the place where the member of local staff is to perform his duties.

The Commission shall set up supplementary or independent sickness, accident or invalidity insurance or pension schemes where there is no local scheme or where the local scheme is judged to be inadequate.

The contributions payable by the Commission and the member of the local staff to meet the cost of any supplementary or independent schemes shall be determined by the authority empowered to conclude contracts of employment.

Article 15

Without prejudice to local provisions, in the event of the death of a member of the local staff, his surviving spouse, children and any other persons legally dependent on him shall be jointly entitled to a lump sum comprising his net monthly remuneration up to the end of the month in which death occurred and a payment equal to three times his last net monthly remuneration.

This payment may be raised from three to six times the last net monthly remuneration in countries where social security legislation affords dependants little protection, or where family circumstances so require.

The lump sum shall be divided among the dependants.

INCAPACITY FOR WORK

Article 16

1. (a) A member of local staff who is unable to work as a result of sickness or accident shall remain entitled to remuneration in line with local legislation for a period of not less than:

- one month if, when the period of incapacity begins, he has been in service for less than two years;
- two months if, when the period of incapacity begins, he has been in service for two years or more but less than six years;
- three months if, when the period of incapacity begins, he has been in service for six years or more.

A second period of incapacity occurring within two calendar weeks of the end of a period of incapacity shall be added to the first period of incapacity unless a medical certificate is produced showing that the second period of incapacity is the result of another illness or another accident.

Compensation for loss of earnings to which a member of local staff is entitled by virtue of his affiliation to the social security scheme applicable to him shall be deducted from the remuneration paid during this period.

(b) Without prejudice to local provisions, the authority empowered to conclude contracts of employment may in duly substantiated cases, terminate an indefinite contract if the period of incapacity exceeds six months in any period of twelve months. In such cases, the member of local staff shall be entitled to compensation equal to his remuneration for the period of notice provided for in his contract or, in the case of a

fixed-period contract for the remainder of the term of the contract, subject to a maximum of three months.

However, in the case of incapacity resulting from an accident at work, the contract may be terminated only in accordance with local legislation relating to accidents at work.

2. In addition to the leave and absences provided for in Article 7, pregnant women shall be entitled, on production of a medical certificate, to paid maternity leave as provided for by local legislation or practice for a period of not less than eight weeks, payments to which they are entitled by virtue of their independent affiliation to a social security scheme being deducted.

Article 17

A member of local staff who is unable to work shall notify the Delegate or Head of Delegation on the first day of absence unless he has good reasons for failing to do so. He shall produce a medical certificate within the time-limit laid down by local legislation or practice or, where there is no such legislation, within three days of the first day of absence.

Local staff unable to work may be required to undergo a medical examination at the request of the Delegate or Head of Delegation.

TERMINATION OF CONTRACT

Article 18

1. A contract for a fixed period shall end on expiry of the period for which it was concluded or at the end of the probationary period if this has proved unsatisfactory or has brought obvious deficiencies to light.
2. Without prejudice to local legislation, a contract for an indefinite period may be terminated:
 - (a) at the end of the probationary period if this has proved unsatisfactory or has brought obvious deficiencies to light;
 - (b) by decision of the authority empowered to conclude contracts of employment or at the request of the member of local staff, at any time during the life of the contract provided notice is given; the period of notice and the manner in which it is given shall conform to local legislation or practice; in the absence of local legislation, the period of notice shall be one month if the contract is terminated by the institution and fifteen calendar days if it is terminated by the member of local staff;
 - (c) on the last day of the month in which the member of local staff reaches the age of sixty-five;
 - (d) for any other reason which normally ends contractual relationships, such as the death of the member of local staff or his retirement in circumstances other than those referred to in the preceding paragraphs.
3. Without prejudice to local provisions, the contract of a member of local staff who proves incompetent in the exercise of his duties shall be terminated with fifteen calendar days' notice by the authority empowered to conclude contracts of employment.

4. A member of local staff whose contract is terminated may absent himself from duty in accordance with local legislation for the purpose of seeking alternative employment.

5. Without prejudice to local provisions, a member of local staff whose contract is terminated under Article 2(b) shall be entitled to a severance grant if he has completed at least three years' service.

The severance grant shall be not less than one month's basic salary, at the highest rate earned by the member of local staff during his period of service, for each year of service plus one twelfth of this amount for each month of service where the final year has not been served in full.

The severance grant referred to in the preceding paragraph may not exceed twelve months' basic salary or any higher amount provided for by local legislation.

6. In the event of the Commission's activities in non-member countries being cut back or changed in the interests of the service, the Commission without prejudice to paragraph 5 above, after consulting a joint body, may adopt special and exceptional measures to facilitate the departure of the members of local staff affected.

DISCIPLINARY MEASURES

Article 19

Any duly established failure by a member of local staff to comply with his obligations, whether intentionally or through negligence or recklessness on his part, shall make him liable to one of the following disciplinary measures:

- A written warning;
- reprimand, with or without deferment of advancement to a higher step by one year;
- dismissal.

A single offence shall not give rise to more than one disciplinary measure.

Article 20

No disciplinary measure shall be taken until the member of local staff has had an opportunity of putting his case, assisted, if he so desires, by a person of his choice. The measure shall be notified to the member of local staff in writing.

Reprimands or warnings shall be issued by the Delegate or Head of Delegation.

Dismissals shall be ordered by the Delegate or Head of Delegation after consulting the authority empowered to conclude contracts of employment, which shall notify the Chairman of the Central Staff Committee. In the event of serious misconduct requiring immediate dismissal, the Delegate or Head of Delegation shall make an immediate report to the authority empowered to conclude contracts of employment, which shall notify the Chairman of the Central Staff Committee. Serious misconduct shall include theft, damage to property, bodily harm, and breaches of the duty of confidentiality with regard to all facts and information coming to the knowledge of local staff in the course of or in connection with the performance of their duties.

Notwithstanding Article 18(1) and (2), dismissal shall terminate the contract of the member of local staff, whether the contract is for a fixed or an indefinite period.

Dismissal shall entail loss of entitlement to the severance grant provided for in Article 18(5) of these Rules.

Article 21

A member of local staff who has received a warning or reprimand may, after three years, request deletion from his personal file of all reference to such disciplinary measure.

APPEALS

Article 22

A member of local staff may submit an appeal to the authority empowered to conclude contracts of employment against an act adversely affecting him within three months of the date of publication of the act if the measure is of general application, or within three months of the date of notification to the member of local staff concerned, but in no case later than the date on which the latter received such notification, if the measure affects a specified person. Appeals shall be submitted to the authority empowered to conclude contracts of employment through the immediate superior of the member of local staff, except where it concerns that person, in which case it may be submitted direct to the authority next above.

Article 23

Where an Agreement has been concluded between the government of the host country and the Commission on the establishment and the privileges and immunities of the Delegation of the Commission of the European Communities in the country in question, any dispute between the institution and a member of local staff shall be referred to the court having jurisdiction under local law..

Referral to this court may be preceded by arbitration.

FINAL PROVISIONS

Article 24

These Rules shall enter into force on 1.1.1990 . They shall be applicable from the date on which the specific conditions for each place of employment take effect or within eighteen months of the date of entry into force, whichever is the earlier. Members of local staff shall be fully apprised of these Rules on engagement.

TRANSITIONAL PROVISIONS

Article 25

1. The specific conditions to be adopted for each place of employment shall repeal and replace, from the date on which they take effect and for members of local staff in service on that date, the conditions previously applying to these individuals.
2. The members of local staff referred to in the preceding paragraph shall be entitled, for a maximum period of five years, to remuneration at least equal to the remuneration they were receiving on the day preceding entry into force of the specific conditions.
3. When these Rules enter into force, local staff in service shall be graded in the step on the new scale corresponding to their basic salary or in the step immediately above, in the group corresponding to the duties performed.
4. Notwithstanding Article 4 of these Rules, members of local staff in service shall be offered a new contract by the authority empowered to conclude contracts of employment. This shall supersede the previous contract and make no provision for a probationary period.

ANNEX I

DESCRIPTION OF BASIC POSTS IN THE SIX GROUPS

- Group I : Administrative, advisory and supervisory posts
- Group II : Executive posts
- Group III: Senior clerical posts
- Group IV : Clerical posts
- Group V : Skilled manual posts
- Group VI : Manual posts

A - BASIC POSTS

There are six groups of local staff. Posts are classified by group, on the basis of the duties performed. There is not necessarily a link between group and educational requirements.

The basic posts in each group are as follows:

Group I : Administrative, advisory and supervisory posts

Group II : Executive posts

Group III: Senior clerical posts

Group IV : Clerical posts

Group V : Skilled manual posts

Group VI : Manual posts

Correlation between basic posts and duties

I. Administrative, advisory and supervisory posts

These posts involve administrative, advisory and supervisory duties in the following areas: politics, economics (trade, industry and finance), science and technology, energy, computers, development, press and information, translation and interpreting.

Examples: engineers, lawyers, economists, data-processing analysts, agronomists, press officers, translators, interpreters, editors, project leaders, administrative and financial staff.

II. Executive posts

These posts involve difficult and complex office work, under general guidance, mainly in the areas of administration, accounts, documentation and technical matters.

Examples: administrative staff, accountants, documentalists, archivists, sub-editors, computer and technical staff.

III. Senior clerical posts

These posts involve administrative or technical duties requiring a measure of initiative and/or a sense of responsibility.

Examples: senior secretaries, accountants, archivists, documentalists, principal clerical officers and technicians.

IV. Clerical posts

These posts involve all forms of secretarial work (including shorthand, typing and word-processing) or office work, including:

- book-keeping and filing;
- archive work, documentation and document distribution;
- reception duties and switchboard or telex operation;
- reproduction and distribution of documents.

Examples: secretaries, book-keepers, receptionists, switchboard operators, telex operators, offset printers and clerical officers.

V. Skilled manual posts

These posts involve skilled manual work.

Examples: drivers, technical staff, security staff, office assistants, floor messengers, messengers, maintenance staff, gardeners.

VI. Manual posts

These posts involve unskilled manual work.

Examples: guards, assistant gardeners, doormen, cleaning staff.