Acest document reprezintă un instrument de documentare, iar instituțiile nu își asumă responsabilitatea pentru conținutul său.

►**B**

DECIZIA CONSILIULUI

din 24 septembrie 2004

privind statutul agenților din cadrul Agenției Europene de Apărare

(2004/676/CE)

(JO L 310, 7.10.2004, p. 9)

Astfel cum a fost modificată prin:

		Jurnalul Oficial		
		NR.	Pagina	Data
►**M1**	Decizia 2007/215/CE Consiliului din 29 ianuarie 2007	L 95	21	5.4.2007

▼B

DECIZIA CONSILIULUI

din 24 septembrie 2004

privind statutul agenților din cadrul Agenției Europene de Apărare

(2004/676/CE)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Acțiunea comună 2004/551/PESC a Consiliului din 12 iulie 2004 privind instituirea Agenției Europene de Apărare [1] și, în special, articolul 11 alineatul (3) punctul 3.1 al acesteia,

DECIDE:

TITLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

(1) Prezentul statut se aplică agenților angajați prin contract de Agenția Europeană de Apărare (denumiți în continuare „agenți” și respectiv „agenție”).

Respectivii agenți au statut:

— de agenți temporari;

— de agenți contractuali.

(2) În sensul prezentului statut, autoritatea împuternicită să încheie contracte de muncă (denumită în continuare „AAIC”) se definește în conformitate cu dispozițiile relevante ale Acțiunii comune 2004/551/PESC.

(3) Se consideră că orice trimitere din prezentul statut la o persoană de sex masculin reprezintă totodată o trimitere la o persoană de sex feminin și viceversa, cu excepția cazului în care contextul indică în mod clar altfel.

TITLUL II

AGENȚII TEMPORARI

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

Articolul 2

În sensul prezentului statut, „agenții temporari” reprezintă agenții angajați în vederea ocupării, cu titlu temporar, a unor posturi incluse pe lista de posturi anexată la bugetul agenției.

Articolul 3

Agenții temporari nu se angajează pe o perioadă mai mare de patru ani, dar perioada de încadrare în muncă poate fi mai scurtă. Contractele agenților se pot reînnoi o singură dată, pe o perioadă de maximum

[1] JO L 245, 17.7.2004, p. 17.

▼B

doi ani, cu condiția ca posibilitatea de reînnoire să fi fost prevăzută în contractul inițial și în limitele prevăzute în respectivul contract. După încheierea perioadei menționate anterior, raporturile de muncă ale acestora în calitate de agenți temporari încetează în mod obligatoriu în sensul prezentelor dispoziții.

Articolul 4

Agenții temporari nu pot fi angajați în alte scopuri decât pentru a ocupa, în conformitate cu prezentul statut, posturile vacante incluse pe lista de posturi anexată la bugetul agenției.

Articolul 5

(1) La punerea în aplicare a prezentului statut, se interzice orice discriminare pe bază de sex, origine rasială, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

În sensul prezentului statut, cuplurile necăsătorite sunt tratate la fel ca cele căsătorite, sub rezerva îndeplinirii tuturor condițiilor prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa V.

(2) Pentru a asigura în mod concret deplina egalitate dintre bărbați și femei în viața profesională, fapt ce constituie un element esențial de care trebuie să se țină seama la punerea în aplicare a tuturor aspectelor din prezentul statut, principiul egalității de tratament nu împiedică agenția să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat sau să previnăori să compenseze dezavantajele din cariera profesională.

(3) După consultarea comitetului personalului, agenția stabilește măsuri și acțiuni de promovare a șanselor egale pentru bărbați și femei în domeniile reglementate de prezentul statut și adoptă dispoziții adecvate, în special în vederea remedierii inegalităților *de facto* care afectează șansele femeilor în domeniile respective.

(4) ►**M1** În sensul alineatului (1) din prezentul articol, se consideră că o persoană suferă de un handicap în cazul în care prezintă un handicap fizic sau mintal permanent sau care este posibil să fie permanent. Handicapul se stabilește în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 37. ◄

O persoană cu handicap îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 36 alineatul (2) litera (d) în cazul în care poate îndeplini principalele funcții ale postului, printr-o gestionare adecvată a situației.

„Gestionarea adecvată” în raport cu principalele funcții ale postului reprezintă măsurile adecvate, după caz, ce permit unei persoane cu handicap să aibă acces, să participe sau să avanseze în post sau să beneficieze de formare profesională, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar crea angajatorului dificultăți disproporționate.

(5) În cazul în care persoanele reglementate prin prezentul statut, care se consideră nedreptățite ca urmare a faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal, astfel cum a fost definit anterior, stabilesc fapte din care se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, agenția are responsabilitatea de a dovedi că nu a existat nici o încălcare a principiului tratamentului egal. Prezenta dispoziție nu se aplică în procedurile disciplinare.

(6) Respectând principiul nediscriminării și principiul proporționalității, orice limitare a punerii în aplicare a acestor principii trebuie justificată în mod obiectiv și rezonabil și trebuie să răspundă unor

▼B

obiective legitime de interes general în cadrul politicii privind personalul.

Articolul 6

(1) Agenții temporari activi au acces la măsurile cu caracter social adoptate de agenție și la serviciile furnizate de comitetul personalului. Foștii agenți temporari pot avea acces la măsuri speciale limitate cu caracter social.

(2) Agenții temporari activi beneficiază de condiții de lucru corespunzătoare, care respectă standarde de sănătate și securitate cel puțin echivalente cu cerințele minime aplicabile în temeiul măsurilor adoptate în acest domeniu în conformitate cu tratatele.

Articolul 7

(1) Posturile reglementate de prezentul statut se clasifică, în funcție de natura și importanța funcțiilor la care se raportează, într-o grupă de funcții de administratori (denumită în continuare „AD") și o grupă de funcții de asistenți (denumită în continuare „AST").

(2) Grupa de funcții AD cuprinde 12 grade, corespunzătoare funcțiilor de conducere, de consiliere, precum și funcțiilor de natură lingvistică și științifică. Grupa de funcții AST cuprinde 11 grade, corespunzătoare funcțiilor de execuție, tehnice și sarcinilor administrative.

(3) Orice numire în funcție necesită minimum:

(a) pentru grupa de funcții AST:

(i) studii superioare absolvite cu diplomă sau

(ii) studii medii absolvite cu diplomă care să asigure accesul la învățământul superior și o experiență profesională corespunzătoare de minimum trei ani sau

(iii) în cazul în care acest lucru se justifică în interes de serviciu, formare profesională sau experiență profesională la un nivel echivalent.

(b) pentru gradele 5 și 6 din grupa de funcții AD:

(i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani absolvite cu diplomă sau

(ii) în cazul în care acest lucru se justifică în interes de serviciu, formare profesională la un nivel echivalent;

(c) pentru gradele 7-16 din grupa de funcții AD:

(i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare absolvite cu diplomă, în cazul în care durata normală a respectivelor studii este de patru ani sau mai mult sau

(ii) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare absolvite cu diplomă și experiență profesională corespunzătoare de cel puțin un an, în cazul în care durata normală a studiilor universitare este de cel puțin trei ani sau

(iii) în cazul în care acest lucru se justifică în interes de serviciu, formare profesională la un nivel echivalent.

(4) În anexa VII este prezentat un tabel descriptiv al diferitelor tipuri de posturi. Pe baza acestui tabel, agenția stabilește sarcinile și atribuțiile aferente fiecărui tip de post, după consultarea comitetului personalului.

▼B

Articolul 8

(1) Acționând exclusiv în interes de serviciu și fără a ține seama de cetățenie, AAIC atribuie, prin numire sau prin transfer, fiecărui agent temporar un post din grupa de funcții corespunzătoare gradului său.

Agentul temporar poate solicita transferul în cadrul agenției.

(2) Agentul temporar poate fi invitat să ocupe provizoriu un post din grupa sa de funcții care corespunde unui grad superior gradului său. Începând cu a patra lună a interimatului, primește o indemnizație diferențiată egală cu diferența dintre indemnizația aferentă gradului și treptei sale și remunerația de care ar beneficia pentru treapta în care ar fi încadrat în cazul în care ar fi numit în gradul corespunzător postului pentru care asigură interimatul.

Durata interimatului este de maximum un an, cu excepția cazului în care, în mod direct sau indirect, acesta are ca obiect înlocuirea unui agent temporar detașat în alt post în interes de serviciu, chemat să satisfacă serviciul militar ori aflat în concediu de boală de lungă durată.

Articolul 9

(1) Contractul agentului temporar trebuie să precizeze gradul și treapta de încadrare a acestuia.

(2) Numirea unui agent temporar într-un post căruia îi corespunde un grad superior celui în care fusese angajat se consemnează într-un act adițional la contractul de angajare.

CAPITOLUL 2

Drepturi și obligații

Articolul 10

(1) Agentul temporar trebuie să își îndeplinească atribuțiile și să acționeze exclusiv în interesele agenției; agentul temporar nu solicită și nu acceptă instrucțiuni din partea nici unui guvern, autoritate, organizație sau persoană din afara agenției. Agentul temporar își îndeplinește atribuțiile încredințate în mod obiectiv, imparțial și respectându-și datoria de loialitate față de agenție.

▼M1

(2) Fără permisiunea autorității împuternicite să încheie contracte, agentul temporar nu poate accepta, din partea unui guvern sau a oricărei alte surse din afara agenției, titluri onorifice, decorații, favoruri, cadouri ori remunerații de orice fel, cu excepția cazului în care acestea îi sunt acordate pentru servicii prestate fie înainte de numirea sa, fie în cursul unui concediu special pentru îndeplinirea serviciului militar sau a altui serviciu național și în legătură cu astfel de serviciu.

▼B

Articolul 11

(1) În exercitarea atribuțiilor sale și cu excepția cazurilor menționate în cele ce urmează, agentul temporar nu se angajează în nici o activitate în care are, în mod direct sau indirect, un interes personal, care să îi afecteze independența, în special un interes de ordin financiar sau familial .

(2) Agentul temporar căruia, în exercitarea atribuțiilor sale, îi revine sarcina de a se ocupa de una dintre activitățile menționate anterior,

▼B

informează de îndată autoritatea abilitată să încheie contracte de angajare. Aceasta adoptă măsurile care se impun și, în special, poate elibera agentul temporar de responsabilitățile care îi revin în respectiva activitate.

(3) Agentul temporar nu poate păstra sau dobândi, în mod direct sau indirect, în întreprinderile aflate sub autoritatea agenției sau care se află în relație cu aceasta, nici un interes a cărui natură sau importanță i-ar putea afecta independența în exercitarea atribuțiilor sale.

Articolul 12

Agentul temporar se abține de la orice act sau comportament care poate aduce atingere demnității funcției sale.

Articolul 13

(1) Agentul temporar se abține de la orice formă de hărțuire morală sau sexuală.

(2) Agentul temporar care este victima unei hărțuiri morale sau sexuale nu suferă nici un prejudiciu din partea agenției. Agentul temporar care a adus dovezi ce indică o hărțuire ă morală sau sexuală nu suferă nici un prejudiciu din partea agenției în măsura în care a acționat cu bună-credință.

(2) Prin „hărțuire psihologică” se înțelege orice conduită abuzivă îndelungată, repetată sau sistematică, ce se manifestă prin comportament, limbaj vorbit sau scris, gesturi sau alte acte care sunt intenționate și care aduc atingere personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice ale unei persoane.

(4) Prin „hărțuire sexuală” se înțelege un comportament cu conotații sexuale, care este nedorită de persoana căreia i se adresează și care are ca scop sau efect jignirea respectivei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, jignitor sau deranjant. Hărțuirea sexuală se tratează ca discriminare pe bază de sex.

Articolul 14

(1) Sub rezerva articolului 16, un agent temporar care dorește să desfășoare o activitate exterioară, remunerată sau nu, ori să îndeplinească o funcție în afara agenției solicită în prealabil autorizația din partea AAIC. Autorizația i se refuză numai în cazul în care activitatea sau funcția în cauză este de natură să împiedice exercitarea atribuțiilor agentului temporar sau este incompatibilă cu interesele agenției.

(2) Agentul temporar notifică AAIC orice modificare intervenită în activitatea sau funcția menționată anterior după solicitarea autorizării în temeiul alineatului (1). Autorizația poate fi retrasă în cazul în care activitatea sau funcția în cauză nu mai îndeplinește condițiile menționate la alineatul (1) ultima teză.

Articolul 15

În cazul în care soțul/soția unui agent temporar exercită o activitate profesională remunerată, agentul temporar informează AAIC în acest sens printr-o declarație. În cazul în care respectiva activitate se dovedește incompatibilă cu cea a agentului temporar și în cazul în care agentul temporar nu este în măsură să ofere garanții că aceasta se va încheia într-un anumit termen, AAIC, după consultarea comitetului personalului, decide dacă agentul temporar este menținut în funcție sau este transferat într-un alt post.

▼B

Articolul 16

(1) Agentul temporar care intenționează să candideze pentru o funcție publică notifică AAIC în acest sens. AAIC decide dacă, în interes de serviciu:

(a) agentul temporar în cauză trebuie să prezinte o cerere de concediu pentru interese personale sau

(b) agentului temporar în cauză trebuie să i se acorde un concediu anual sau

(c) agentul temporar în cauză poate fi autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă sau

(d) agentul temporar în cauză poate continua să își exercite activitatea la fel ca și înainte.

(2) Agentul temporar ales sau desemnat într-o funcție publică notifică de îndată AAIC în acest sens. În funcție de interesul de serviciu, de importanța funcției în cauză, de obligațiile pe care aceasta le presupune, precum și de remunerația și de rambursarea cheltuielilor la care aceasta dă dreptul, AAIC ia una dintre deciziile menționate la alineatul (1). În cazul în care agentului temporar i se acordă un concediu pentru interese personale sau dacă acesta este autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă, perioada unui astfel de concediu sau a unui astfel de program corespunde duratei mandatului agentului temporar.

Articolul 17

După încetarea ă raporturilor de muncă, agentul temporar continuă să respecte datoria de a avea un comportament integru și discret în ceea ce privește acceptarea anumitor funcții sau avantaje.

Agentul temporar care dorește să exercite o activitate profesională, remunerată sau nu, în termen de doi ani de la data încetării raporturilor de muncă, informează agenția în acest sens. În cazul în care respectiva activitate are legătură cu activitatea exercitată de agentul temporar în cauză în decursul ultimilor trei ani de muncă și poate fi incompatibilă cu interesele legitime ale agenției, AAIC poate, în interes de serviciu, fie să îi interzică să exercite respectiva activitate, fie să oblige agentul temporar la respectarea anumitor condiții, pe care le consideră adecvate. După consultarea comitetului personalului, agenția notifică decizia luată în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii declarației. La expirarea acestui termen, lipsa unei notificări se consideră o decizie implicită de acceptare.

Articolul 18

(1) Agentul temporar se abține de la orice dezvăluire neautorizată a informațiilor primite în exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția cazului în care respectivele informații au fost deja făcute publice sau sunt accesibile publicului.

(2) Agentul temporar are această obligație și după încetarea ă raporturilor de muncă.

Articolul 19

(1) Agentul temporar are dreptul la libertatea de exprimare, cu respectarea strictă a principiilor de loialitate și imparțialitate.

(2) Fără a aduce atingere articolelor 12 și 18, agentul temporar care intenționează să publice sau să dea spre publicare, singur sau în colaborare, orice text al cărui obiect privește activitatea agenției, informează în prealabil AAIC.

▼B

În cazul în care AAIC este în măsură să demonstreze că publicarea poate aduce o gravă atingere intereselor legitime ale agenției, aceasta informează agentul temporar cu privire la decizia sa, în scris, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii informației. ă Dacă nici o decizie nu este notificată în termenul specificat, se consideră că AAIC nu ridică nici o obiecție.

Articolul 20

(1) Toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de agentul temporar în exercitarea atribuțiilor sale reprezintă proprietatea agenției la care se raportează respectivele lucrări. Agenția are dreptul de a pretinde drepturile de autor corespunzătoare lucrărilor în cauză.

(2) Orice invenție a unui agent temporar, realizată în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea, reprezintă proprietatea de drept a agenției. Agenția poate, pe speze proprii, să solicite și să obțină brevete pentru respectiva invenție în toate țările. Până la proba contrarie, se consideră ă că orice invenție privind activitatea agenției realizată de un agent temporar în decursul anului ulterior încetării raporturilor de muncă a fost concepută în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea. În cazul în care invențiile fac obiectul unor brevete, se menționează numele inventatorului sau inventatorilor.

(3) După caz, agenția poate acorda agentului temporar autor al unei invenții brevetate o primă a cărei valoare o stabilește.

Articolul 21

În cadrul procedurilor juridice, agentul temporar nu dezvăluie, fără o autorizare din partea AAIC, sub nici un motiv, informații care i-au fost aduse la cunoștință în exercitarea atribuțiilor sale. Autorizarea îi este refuzată numai în cazul în care acest lucru este impus de interesele agenției, iar refuzul nu poate atrage consecințe de natură penală pentru agentul temporar în cauză. Agentul temporar are această obligație și după încetarea ă raporturilor de muncă.

▼M1

Dispozițiile paragrafului precedent nu se aplică în cazul unui agent temporar sau al unui fost agent temporar care depune mărturie în fața comisiei pentru contestații sau în fața comisiei de disciplină în ceea ce privește o chestiune privind un agent temporar sau un fost agent temporar.

▼B

Articolul 22

Agentul temporar își stabilește domiciliul fie la locul de muncă, fie la o distanță care să nu-i afecteze exercitarea corespunzătoare a atribuțiilor sale. Agentul temporar notifică AAIC adresa sa și o informează de îndată cu privire la orice schimbare de adresă.

Articolul 23

Indiferent de poziția sa ierarhică, agentul temporar asistă și acordă consiliere superiorilor săi; agentul temporar este responsabil de executarea sarcinilor care i se atribuie.

Agentul temporar responsabil de activitatea unui serviciu răspunde în fața superiorilor săi în ceea ce privește autoritatea care i s-a conferit și executarea ordinelor pe care le-a dat. Responsabilitatea subordonaților săi nu îl scutește în nici un fel de propriile responsabilități.

▼B

Articolul 24

(1) Agentul temporar care primește ordine pe care le consideră că prezintă nereguli sau a căror executare o consideră susceptibilă de a conduce la grave inconveniente își informează de îndată superiorul ierarhic direct cu privire la aceasta; acesta, în cazul în care informația îi este prezentată în scris, îi răspunde, de asemenea, în scris. Sub rezerva alineatului (2), în cazul în care superiorul ierarhic direct confirmă ordinul, iar agentul temporar consideră că o astfel de confirmare nu constituie un răspuns satisfăcător la motivele îngrijorării sale, agentul temporar prezintă problema, în scris, autorității ierarhice imediat superioare. În cazul în care aceasta confirmă ordinul în scris, agentul temporar are obligația de a-l executa, cu excepția cazului în care este în mod evident ilegal sau contrar normelor de securitate aplicabile.

(2) În cazul în care superiorul ierarhic direct consideră că ordinul trebuie executat de îndată, agentul temporar are obligația de a-l executa, cu excepția cazului în care este în mod evident ilegal sau contrar normelor de securitate aplicabile. La cererea agentului temporar, superiorul ierarhic direct are obligația de a da orice astfel de ordin în scris.

Articolul 25

Unui agent temporar poate avea obligația de a acoperi, în totalitate sau parțial, prejudiciul suferit de agenție din cauza unor grave abateri pe care acesta le-a comis în exercitarea sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale.

AAIC prezintă o decizie motivată în conformitate cu procedura prevăzută în materie de aspecte disciplinare.

Comisia de apel are competență jurisdicțională deplină în litigiile apărute în temeiul prezentei dispoziții.

Articolul 26

(1) Agentul temporar care, în exercitarea sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, are la cunoștință fapte din care se poate presupune existența unei posibile activități ilegale, în special fraudă sau corupție, în detrimentul intereselor agenției, sau o conduită în raport cu exercitarea atribuțiilor sale care poate constitui o gravă neîndeplinire a obligațiilor agenților temporari ai agenției, informează de îndată fie superiorul ierarhic direct, fie, în cazul în care consideră necesar, directorul agenției, în acest sens.

Informațiile menționate la primul paragraf se prezintă în scris.

(2) Agentul temporar care a comunicat informațiile prevăzute la alineatul (1) nu suferă nici un prejudiciu din partea agenției, în măsura în care a acționat cu bună-credință.

(3) Alineatele (1) și (2) nu se aplică documentelor, actelor, rapoartelor, notelor sau informațiilor, indiferent de forma acestora, create sau comunicate agentului temporar în cadrul examinării clauzelor judecătorești aflate pe rol sau clasate sau deținute în scopul unei astfel de examinări.

Articolul 27

(1) Agentul temporar care divulgă informațiile menționate la articolul 26 Președintelui Consiliului Uniunii Europene sau Președintelui Parlamentului European nu suferă nici un prejudiciu din partea agenției, sub rezerva îndeplinirii următoarelor condiții:

▼B

(a) agentul temporar consideră, cu bună-credință, că informațiile divulgate și orice acuzații aferente sunt în întregime întemeiate și

▼M1

(b) agentul temporar a comunicat în prealabil agenției aceleași informații și a acordat agenției termenul pe care aceasta l-a stabilit, ținând seama de complexitatea cazului, pentru a lua măsurile care se impun. Agentul temporar este informat cu privire la acest termen, în mod corespunzător, în termen de șaizeci de zile.

▼B

(2) Termenul prevăzut la alineatul (1) nu se aplică în cazul în care agentul temporar poate demonstra că acest termen nu este rezonabil, ținând seama de circumstanțele cazului.

(3) Alineatele (1) și (2) nu se aplică documentelor, actelor, rapoartelor, notelor sau informațiilor indiferent de forma acestora, create sau comunicate agentului temporar în cadrul examinării clauzelor judecătorești aflate pe rol sau clasate sau deținute în scopul unei astfel de examinări.

Articolul 28

Agenția asistă agentul temporar, în special în procedurile împotriva autorilor de amenințări, insulte, acte sau declarații defăimătoare sau atac la persoană și proprietate ăi, la care agentul sau familia sa este supus ca urmare a calității și atribuțiilor pe care le deține.

Agenția repară prejudiciile pe care agentul temporar le suferă în astfel de cazuri, în măsura în care agentul temporar, în mod intenționat sau printr-o gravă neglijență, nu a stat la originea prejudiciilor în cauză și nu a putut să obțină repararea prejudiciilor din partea autorului acestora.

Articolul 29

Agenția facilitează perfecționarea profesională a agentului temporar în măsura în care aceasta este compatibilă cu buna funcționare a serviciului și în conformitate cu propriile interese.

De o astfel de perfecționare se ține seama în scopul promovării în carieră.

Articolul 30

Agenții temporari beneficiază de dreptul la asociere; în special, aceștia pot fi membri ai organizațiilor sindicale sau profesionale.

Articolul 31

Agentul temporar poate prezenta AAIC întrebări cu privire la aspectele reglementate de prezentul statut.

Orice decizie individuală luată în temeiul prezentului statut se comunică de îndată, în scris, agentului temporar în cauză. Orice decizie care afectează în mod negativ un agent temporar trebuie motivată.

Deciziile individuale privind desemnarea, numirea în funcție, promovarea, transferul, stabilirea funcției administrative și încetarea raporturilor de muncă ale unui agent temporar se publică în cadrul agenției. Publicația este accesibilă tuturor membrilor personalului, pentru o perioadă de timp corespunzătoare.

▼B

Articolul 32

Dosarul personal al agentului temporar cuprinde:

(a) toate documentele privind statutul său administrativ şi toate rapoartele privind competența, eficiența sau comportamentul său;

(b) orice observații formulate de agentul temporar cu privire la respectivele documente.

Documentele se înregistrează, se numerotează şi se arhivează în ordine, fără discontinuități; agenția nu poate utiliza sau cita documentele menționate la litera (a) împotriva unui agent temporar în cazul în care acestea nu au fost comunicate respectivului agent temporar înainte de a fi arhivate.

Comunicarea oricărui document se certifică prin semnătura agentului temporar sau, în lipsa acesteia, prin scrisoare recomandată trimisă la ultima adresă comunicată de agent.

Dosarul personal al agentului temporar nu poate conține nici o referire la activitățile şi opiniile sale politice, sindicale, filozofice sau religioase, la originea sa rasială sau etnică ori la orientarea sa sexuală.

Cu toate acestea, paragraful anterior nu interzice introducerea în dosar a actelor şi documentelor administrative cunoscute de agentul temporar, care sunt necesare punerii în aplicare a prezentului statut.

Fiecărui agent temporar îi corespunde un singur dosar personal.

Agentul temporar are dreptul, chiar şi după încetarea raporturilor de muncă, de a lua la cunoştință toate documentele din dosarul său şi de a face copii după acestea.

Dosarul personal este confidențial şi nu poate fi consultat decât la sediul administrativ sau pe un suport electronic securizat. Cu toate acestea, dosarul personal este înmânat comisiei de apel în cazul în care se înaintează o acțiune care îl privește pe agentul temporar.

Articolul 33

Agentul temporar are dreptul de a lua cunoştință dosarul său medical, în conformitate cu dispozițiile prevăzute de agenție.

Articolul 34

Orice decizie de solicitare a reparării prejudiciilor suferite de agenție ca urmare a unei abateri personale grave, în conformitate cu dispozițiile articolului 25, este luată de AAIC după respectarea formalităților prevăzute în caz de concediere din motive de abatere gravă.

Deciziile individuale privind agenții temporari se publică în condițiile prevăzute la articolul 31.

Articolul 35

Privilegiile şi imunitățile de care beneficiază agenții temporari se acordă exclusiv în interesul agenției. Agenții temporari nu sunt scutiți de obligația de a se achita de obligațiile lor private sau de a respecta legile şi regulamentele polițienești în vigoare.

De fiecare dată când privilegiile şi imunitățile fac obiectul unui litigiu, agentul temporar în cauză informează de îndată agenția.

▼B

CAPITOLUL 3

Condiții de angajare

Articolul 36

(1) Încadrarea agenților temporari în muncă trebuie să asigure agenției serviciile persoanelor cu cele mai înalte calități de competență, eficiență și integritate, recrutate pe bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre care participă la agenție.

Agenții temporari sunt selectați fără deosebire de rasă, convingeri politice, filozofice sau religioase, sex sau orientare sexuală și indiferent de starea lor civilă sau de situația familială.

▼M1

Nicio funcție nu poate fi rezervată resortisanților unui anumit stat membru.

▼B

(2) Un agent temporar poate fi încadrat în muncă numai în cazul în care:

(a) este resortisant al unuia dintre statele membre participante la agenție și beneficiază de drepturi depline de cetățean;

(b) și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar;

(c) prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor sale;

(d) are condiția fizică necesară pentru exercitarea atribuțiilor sale și

▼M1

(e) face dovada cunoașterii temeinice a uneia dintre limbile statelor membre participante și a cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a statelor membre participante, în măsura necesară îndeplinirii îndatoririlor sale.

▼B

(3) Dacă este cazul, Comitetul director adoptă dispoziții speciale privind procedurile de recrutare a agenților temporari în cadrul Acțiunii comune 2004/551/PESC.

Articolul 37

Înainte de a fi încadrat în muncă, agentul temporar este supus unui examen medical de către un medic consilier autorizat de agenție, astfel încât agenția să se asigure că îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 36 alineatul (2) litera (d).

În cazul unui aviz medical negativ primit ca urmare a examenului medical prevăzut la primul paragraf, candidatul poate solicita, în termen de 20 de zile de la data la care agenția i-a notificat respectivul aviz, examinarea cazului său de către o comisie medicală compusă din trei medici aleși de AAIC dintre medicii consilieri autorizați de agenție. Medicul consilier care a emis avizul negativ inițial este audiat de comisia medicală. Candidatul poate să prezinte comisiei medicale avizul unui medic ales chiar de candidat. În cazul în care avizul comisiei medicale confirmă concluziile examenului medical prevăzut la primul paragraf, onorariile și cheltuielile aferente sunt suportate de candidat în proporție de 50 %.

Articolul 38

Un agent temporar poate fi obligat să efectueze o perioadă de probă cu o durată de cel mult șase luni.

▼B

În cazul în care, în cursul perioadei de probă, agentul temporar este împiedicat să-şi exercite atribuţiile timp de cel puţin o lună, ca urmare a unei boli sau a unui accident, AAIC poate prelungi durata perioadei de probă cu o perioadă corespunzătoare.

Cu cel puţin o lună înainte de expirarea perioadei de probă, se întocmeşte un raport de evaluare a capacităţii agentului temporar de a exercita atribuţiile asociate funcţiei sale, precum şi asupra conduitei şi eficienţei sale în serviciu. Raportul se comunică persoanei în cauză, care are dreptul de a-şi prezenta observaţiile în scris. Agentul temporar care nu a făcut dovada calităţilor necesare menţinerii în funcţie este concediat.

Cu toate acestea, în mod excepţional, AAIC poate prelungi perioada de probă cu cel mult şase luni transferând eventual agentul temporar într-un alt departament.

În cazul în care activitatea agentului temporar aflat în perioada de probă se dovedeşte, în mod evident, necorespunzătoare, raportul asupra activităţii sale se poate întocmi în orice moment al perioadei de probă. Raportul se comunică persoanei în cauză, care are dreptul de a-şi prezenta observaţiile în scris. Pe baza acestui raport, AAIC poate decide concedierea agentului temporar înainte de terminarea perioadei de probă, cu preaviz de o lună.

Articolul 39

(1) Agentul temporar recrutat este încadrat la prima treaptă a gradului său.

Pentru a ţine seama de experienţa profesională a agentului în cauză, AAIC poate acorda un spor de vechime de maxim 24 de luni. Pentru ca prezentul articol să producă efecte, se adoptă dispoziţii generale de aplicare.

▼M1

(2) Agentul temporar care are o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său avansează în mod automat în treapta următoare a gradului respectiv.

Agentul temporar numit şef de unitate, director sau director general beneficiază, în măsura în care şi-a îndeplinit noile sale atribuţii într-o manieră satisfăcătoare pe durata primelor nouă luni, de o promovare într-o treaptă superioară a gradului respectiv cu intrare în vigoare de la data numirii sale. Această promovare presupune o mărire a salariului lunar de bază egală cu procentul de progresie dintre prima şi a doua treaptă a fiecărui grad.

▼B

►M1 (3) ◄ În cazul în care un agent temporar este numit într-un post căruia îi corespunde un grad superior, în conformitate cu dispoziţiile articolului 9 alineatul (2), agentul în cauză este încadrat la prima treaptă a gradului respectiv. Cu toate acestea, agenţii temporari cu grade între AD 9 şi AD 13 care exercită atribuţii de şef de unitate şi care sunt numiţi într-un grad superior sunt încadraţi la a doua treaptă a noului lor grad. Aceeaşi derogare se aplică oricărui agent temporar promovat într-o funcţie de director sau director general.

Articolul 40

Competenţa, eficienţa şi conduita în serviciu ale fiecărui agent temporar fac obiectul unui raport periodic întocmit cel puţin o dată la doi ani. Directorul adoptă dispoziţii care prevăd dreptul de face recurs în cadrul procedurii de raportare, drept care trebuie exercitat înaintea depunerii unei plângeri, în conformitate cu articolul 167 alineatul (2).

▼M1

_____

▼B

Raportul se comunică agentului temporar în cauză. Acesta are dreptul de a anexa la raport toate observațiile pe care le consideră relevante.

CAPUTOLUL 4

Condiții de muncă

Secțiunea A

Concediul pentru creșterea copilului și concediul de familie

Articolul 41

Pentru fiecare copil, un agent temporar are dreptul, fără a beneficia de salariul de bază, la un concediu pentru creșterea copilului de maximum șase luni, care va fi luat în primii 12 ani după nașterea sau adopția copilului. Durata concediului se poate dubla în cazul familiilor monoparentale recunoscute în temeiul dispozițiilor generale de aplicare adoptate de agenție. Durata minimă a fiecărei perioade de concediu este de o lună.

Pe perioada concediului pentru creșterea copilului, agentul temporar își menține afilierea la sistemul de asigurări sociale; ei continuă să cumuleze drepturi la pensie și își păstrează dreptul la alocația pentru creșterea copilului, precum și la alocația școlară. De asemenea, își menține postul și are în continuare dreptul la avansare într-o treaptă superioară sau la promovare în grad. Concediul poate fi luat sub forma unei încetări a activității sau a unei reduceri a acesteia la jumătate de normă. În cazul concediului pentru creșterea copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, perioada maximă prevăzută la primul paragraf se dublează. În timpul concediului pentru creșterea copilului, agentul temporar are dreptul la o indemnizație lunară de 798,77 EUR sau de 50 % din această sumă în cazul reducerii activității la jumătate de normă, dar nu pot presta nici o altă activitate remunerată. Contribuția la sistemul de asigurări sociale prevăzut la articolele 67 și 68 este suportată în întregime de agenție și se calculează pe baza salariului de bază al agentului temporar.

Cu toate acestea, în cazul concediului pentru creșterea copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, prezenta dispoziție se aplică doar pentru diferența dintre salariul de bază integral și salariul de bază redus proporțional. Pentru partea din salariul de bază plătită efectiv, contribuția agentului temporar se calculează aplicând aceleași procentaje ca în cazul în care și-ar exercita activitatea cu normă întreagă.

Indemnizația lunară se ridică la 1 065,02 EUR sau la 50 % din această sumă în cazul unui concediu sub forma unei reduceri la jumătate de normă a activității, în cazul familiilor monoparentale menționate la primul paragraf, precum și pe timpul primelor trei luni ale concediului pentru creșterea copilului în cazul în care concediul este luat de tată în timpul concediului de maternitate sau de oricare dintre părinți imediat după concediul de maternitate, respectiv în timpul concediului de adopție sau imediat după acesta. Sumele indicate la prezentul articol se ajustează în aceleași condiții ca și remunerația.

▼B

Articolul 42

În cazul în care soțul/soția, o rudă pe linia ascendentă sau pe linia descendentă, un frate sau o soră al/a unui agent temporar suferă o boală gravă sau un handicap grav, dovedite prin certificat medical, agentul temporar în cauză are dreptul la o perioadă de concediu de familie fără plata salariului de bază. Durata totală a acestui tip de concediu la nivelul întregii cariere a agentului temporar nu poate depăși nouă luni.

Se aplică articolul 41 paragraful al doilea.

Secțiunea B

Programul de lucru

Articolul 43

Agenții temporari activi sunt în orice moment la dispoziția agenției. Cu toate acestea, durata normală a programului de lucru nu poate depăși 42 de ore pe săptămână, efectuate în conformitate cu un orar general stabilit de AAIC. În cadrul acestui program, AAIC poate, după consultarea prealabilă a comitetului personalului, să stabilească orare de lucru corespunzătoare pentru anumite grupuri de agenți temporari încadrați în funcții specifice.

În plus, ca urmare a cerințelor serviciului sau a normelor de securitate la locul de muncă, unui agent temporar i se poate solicita să rămână la dispoziția agenției la locul de muncă sau la domiciliu în afara duratei normale a programului de lucru. După consultarea comitetului personalului, agenția adoptă norme de aplicare a prezentului paragraf.

Articolul 44

(1) La cerere, agenții temporari pot fi autorizați să își exercite activitatea cu normă redusă.

AAIC poate acorda o astfel de autorizație în măsura în care aceasta este compatibilă cu interesele de serviciu.

(2) Agenții temporari au dreptul la autorizație în următoarele cazuri:

(a) pentru a se ocupa de un copil cu vârsta sub 9 ani;

(b) pentru a se ocupa de un copil cu vârsta cuprinsă între 9 și 12 ani, în cazul în care reducerea timpului de lucru nu depășește 20 % din timpul normal de lucru;

(c) pentru a se ocupa de soț/soție, de o rudă pe linia ascendentă sau pe linia descendentă, de un frate sau de o soră cu o boală gravă sau cu un handicap grav;

(d) pentru a participa la cursuri de formare complementară sau

(e) după ce a împlinit vârsta de 55 de ani, în timpul ultimilor 5 ani înainte de pensionare.

În cazul în care agentul temporar solicită autorizația de a-și exercita activitatea cu normă redusă în scopul de a urma o formare complementară sau întrucât a împlinit vârsta de 55 de ani, AAIC nu-i poate respinge cererea și nici nu poate amâna data intrării în vigoare a autorizației decât în cazuri excepționale sau din motive legate de interese de serviciu imperative.

În cazul în care acest drept se exercită în vederea îngrijirii soțului/soției, a unei rude pe linia ascendentă sau pe linia descendentă, a unui frate sau a unei surori cu o boală gravă sau cu un handicap grav sau pentru a

▼B

urma o formare complementară, durata cumulată a perioadelor de exercitare a activității cu normă redusă nu trebuie să depășească cinci ani la nivelul întregii cariere a agentului temporar.

(3) AAIC răspunde cererii agentului temporar în termen de 60 de zile.

(4) Normele care reglementează exercitarea activității cu normă redusă, precum și cele care reglementează procedura de acordare a autorizației sunt prevăzute în anexa II.

Articolul 45

Agentul temporar poate fi autorizat să își exercite activitatea cu jumătate de normă sub forma împărțirii activității, în posturi identificate de AAIC ca adecvate pentru acest mod de lucru. Autorizația de exercitare a activității cu jumătate de normă prin împărțirea activității nu este limitată în timp. Cu toate acestea, în interes de serviciu, AAIC poate retrage autorizația, cu un preaviz de șase luni. De asemenea, AAIC poate retrage autorizația, cu un preaviz de șase luni, la cererea agentului temporar în cauză. La expirarea acestui termen agentul temporar în cauză poate fi transferat într-un un alt post.

Articolul 53 și, cu excepția celei de-a treia teze de la paragraful al doilea, articolul 3 din anexa II sunt se aplică. AAIC poate adopta dispozițiile de aplicare a prezentului articol.

Articolul 46

Agentul temporar nu poate fi obligat să efectueze ore de lucru suplimentare decât în caz de urgență sau de surplus excepțional de muncă; munca de noapte sau orice muncă în zilele de duminică sau în timpul sărbătorilor legale poate fi autorizată doar în conformitate cu procedura adoptată de AAIC. Numărul total de ore de lucru suplimentare solicitate spre efectuare unui agent temporar nu poate depăși 150 de ore în timpul unei perioade de șase luni.

Orele de lucru suplimentare efectuate de agenții temporari cu funcții din grupa AD sau AST, gradele 5-11, nu dau dreptul la compensare sau la remunerare.

În temeiul condițiilor stabilite în anexa IV, orele de lucru suplimentare efectuate de agenții temporari cu grade de la AST 1 la AST 4 le dau acestora dreptul la un concediu de odihnă compensatoriu sau, în cazul în care cerințele serviciului nu permit acordarea concediului de odihnă compensatoriu în luna următoare celei în care au fost efectuate orele de lucru suplimentare, la o remunerație.

Articolul 47

Agentul temporar care, în cadrul unui serviciu cu program continuu sau în care se lucrează în schimburi, stabilit de AAIC în baza cerințelor de serviciu sau a normelor de securitate la locul de muncă și considerat de AAIC ca având caracter regulat și permanent, este obligat să lucreze cu regularitate pe timp de noapte, în zilele de sâmbătă, duminică sau în timpul sărbătorilor legale, poate beneficia de indemnizații.

AAIC stabilește categoriile de agenți temporari care pot beneficia de astfel de indemnizații, condițiile de atribuire a acestora și sumele aferente.

Durata normală de lucru a unui agent temporar care lucrează în schimburi nu poate depăși numărul total de ore de lucru normale efectuate în decursul unui an.

▼B

Articolul 48

Agentul temporar poate beneficiază de indemnizații în cazul în care este obligat, în conformitate cu o decizie luată de AAIC în baza cerințelor de serviciu sau a normelor de securitate la locul de muncă, să rămână la dispoziția agenției la locul de muncă sau la domiciliu în afara duratei normale de muncă.

AAIC stabilește categoriile de agenți temporari care pot beneficia de astfel de indemnizații, condițiile de acordare a acestora și sumele aferente.

Articolul 49

Pentru a ține seama de condiții de muncă deosebit de grele, anumitor agenți temporari li se pot acorda indemnizații speciale.

Agenția stabilește categoriile de agenți temporari care pot beneficia de astfel de indemnizații, condițiile de atribuire ale acestora și sumele aferente.

Secțiunea C

Concediul

Articolul 50

Agentul temporar are dreptul la un concediu anual de minimum 24 de zile lucrătoare și maximum 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic, în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele adoptate de comun acord între instituțiile Comunității.

Pe lângă acest concediu anual, agentul temporar poate beneficia la cerere, în mod excepțional, de un concediu special. Dispozițiile de acordare a acestor concedii sunt stabilite în anexa III.

Articolul 51

În plus față de concediile prevăzute la articolul 50, femeile însărcinate pot beneficia, pe baza unui certificat medical, de un concediu de 20 de săptămâni. Concediul începe cel mai devreme cu șase săptămâni înainte de data probabilă a nașterii menționată în certificat și se încheie cel mai devreme la 14 săptămâni după data nașterii. În cazul unei nașteri multiple sau premature sau în cazul nașterii unui copil cu handicap, durata concediului este de 24 de săptămâni. În sensul prezentei dispoziții, nașterea prematură este nașterea care are loc înainte de sfârșitul celei de-a treizeci și patra săptămâni de sarcină.

Articolul 52

(1) Agentul temporar care aduce dovezi în sprijinul faptului că nu își pot exercita atribuțiile din motiv de boală sau de accident poate beneficia de concediu de boală.

Agentul temporar în cauză notifică agenției incapacitatea sa în cel mai scurt timp posibil, precizând adresa la care se află. În cazul în care lipsește mai mult de trei zile, agentul temporar este obligat să prezinte un certificat medical. Certificatul medical se trebuie trimis cel mai târziu în a cincea zi de neprezentare la locul de muncă, termenul fiind calculat pe baza ștampilei poștale. În caz contrar, absența agentului temporar se consideră nejustificată, cu excepția cazului în care certificatul nu este trimis din motive independente de voința agentului temporar în cauză.

▼B

Agentul temporar aflat în concediu de boală poate fi supus, în orice moment, unui examen medical organizat de agenție. În cazul în care acest examen nu poate avea loc din motive imputabile agentului temporar în cauză, absența acestuia se consideră nejustificată de la data la care era prevăzut examenul respectiv.

În cazul în care, în urma examenului medical se ajunge la concluzia că agentul temporar în cauză este capabil să-și exercite atribuțiile, absența acestuia se consideră nejustificată de la data examenului medical, sub rezerva paragrafului următor.

În cazul în care agentul temporar în cauză consideră concluziile examenului medical organizat de AAIC ca fiind nejustificate din punct de vedere medical, agentul sau un medic acționând în numele său poate înainta agenției, în termen de două zile, o cerere prin care să solicite examinarea cazului de către un medic independent.

Agenția transmite imediat cererea unui alt medic desemnat de comun acord între medicul agentului temporar și medicul consilier al agenției. În cazul în care, în termen de cinci zile, nu se ajunge la un astfel de acord, agenția selectează o persoană de pe lista medicilor independenți alcătuită în fiecare an în acest scop de comun acord între AAIC și comitetul personalului. Agentul temporar în cauză poate contesta alegerea agenției în termen de două zile lucrătoare, caz în care agenția alege o altă persoană de pe listă, această nouă alegere fiind definitivă.

Avizul medicului independent, emis după consultarea prealabilă a medicului agentului temporar și a medicului consilier autorizat de agenție, are caracter obligatoriu. În cazul în care avizul medicului independent confirmă concluziile examenului medical organizat de agenție, absența agentului temporar se consideră nejustificată de la data examenului menționat anterior. În cazul în care avizul medicului independent nu confirmă concluziile respectivului examen medical, absența se consideră justificată în toate privințele.

(2) În cazul în care absențele din motive de boală de cel mult trei zile, neînsoțite de certificat medical, depășesc un total număr total de 12 zile într-o perioadă de 12 luni, agentul temporar este obligat să prezinte un certificat medical pentru fiecare nouă absență din motiv de boală. Absența se consideră nejustificată începând cu a treisprezecea zi de absență din motiv de boală fără certificat medical.

(3) Fără a se aduce atingere aplicării dispozițiilor privind procedurile disciplinare, dacă este cazul, orice absență considerată nejustificată în temeiul alineatelor (1) și (2) se scade din durata concediului anual al agentului temporar în cauză. În cazul în care concediul a fost epuizat, agentul temporar în cauză pierde dreptul la remunerarea activității sale pentru perioada corespunzătoare.

(4) AAIC poate înainta comisiei de invaliditate cazul oricărui agent temporar ale cărui concedii de boală cumulate depășesc 12 luni într-o perioadă de trei ani.

(5) Agentul temporar poate fi trimis în concediu din oficiu în urma unui examen medical efectuat de medicul-consilier al agenției, în cazul în care starea sa de sănătate necesită acest lucru sau în cazul în care un membru al familiei din locuința sa suferă de o boală contagioasă.

În caz de litigiu se aplică procedura prevăzută la alineatul (1), paragrafele cinci - șapte.

(6) Agentul temporar se supune anual unei vizite medicale preventive efectuate fie de medicul-consilier al agenției, fie de un medic la alegerea agentului temporar în cauză.

În al doilea caz, onorariile medicului sunt rambursate de către agenție, până la concurența unei sume maxime stabilite de AAIC pentru o perioadă de cel mult trei ani.

▼B

Articolul 53

Pentru agenții temporari autorizați să-și exercite activitatea cu normă redusă, concediul anual se reduce proporțional, pentru perioada în care aceștia își exercită activitatea în acest mod.

Articolul 54

Cu excepția cazurilor de boală sau de accident, agentul temporar nu poate absenta fără permisiunea prealabilă a superiorului ierarhic imediat. Fără a se aduce atingere aplicării eventuale a măsurilor disciplinare, orice absență nejustificată stabilită în mod corespunzător se scade din durata concediului anual al agentului temporar în cauză. În cazul epuizării concediului, agentul temporar în cauză pierde dreptul la remunerarea activității sale pentru perioada corespunzătoare.

În cazul în care un agent temporar dorește să-și petreacă concediul medical în alt loc decât cel unde este încadrat în muncă, el trebuie să obțină permisiunea prealabilă în acest sens din partea AAIC.

Concediul special, concediul pentru creșterea copilului și concediul de familie nu se pot prelungi peste durata contractului.

Cu toate acestea, concediul medical plătit, prevăzut la articolul 52, nu depășește trei luni sau durata serviciilor prestate de agentul temporar, în cazul în care aceasta din urmă este mai lungă. Concediul medical nu se poate prelungi peste durata contractului agentului temporar.

La expirarea termenelor menționate anterior, agentul temporar al cărui contract nu se reziliază este inclus într-un program de concediu fără plată, chiar dacă acesta nu-și poate relua încă funcțiile.

Cu toate acestea, agentul temporar care contractează o boală profesională sau este victima unui accident survenit în timpul exercitării atribuțiilor sale beneficiază în continuare de întreaga sa remunerație pe timpul perioadei în care este inapt de muncă, atâta timp cât nu i se acordă alocația de invaliditate prevăzută la articolul 76.

Secțiunea D

Sărbătorile legale

Articolul 55

Agenția întocmește o listă a sărbătorilor legale.

Articolul 56

(1) În cazuri excepționale, agentul temporar poate beneficia, la cerere, de concediu fără plată pentru probleme personale cu caracter imperios. AAIC stabilește durata unui astfel de concediu, care nu poate depăși un sfert din durata de muncă efectuată deja de agentul temporar în cauză și nici nu poate fi mai mare de:

— trei luni, în cazul în care agentul temporar are o vechime mai mică de patru ani;

— 12 luni, în celelalte cazuri.

(2) Durata concediului acordat în conformitate cu alineatul (1) nu se ia în considerare la aplicarea dispozițiilor articolului 59 alineatul (9).

(3) Pe perioada concediului fără plată, se suspendă asigurarea de sănătate și de accident prevăzută la articolul 67.

▼B

Cu toate acestea, agentul temporar care nu desfăşoară o activitate remunerată poate, pe baza unei cereri formulate cel târziu în luna următoare celei în care începe concediul fără plată, să beneficieze în continuare de asigurarea împotriva riscurilor prevăzute la articolul 67, cu condiția să plătească, pe durata concediului, jumătate din valoarea contribuțiilor prevăzute la acest articol; contribuția se calculează pe baza ultimului salariu de bază al agentului temporar în cauză.

În plus, un agent temporar care face dovada imposibilității sale de a cumula drepturi la pensie în cadrul unui alt sistem de pensii poate, la cerere, să continue să cumuleze drepturi la pensie, pe durata concediului fără plată, cu condiția să plătească o contribuție de trei ori mai mare decât cea prevăzută la articolul 89; contribuțiile se calculează pe baza salariului de bază al agentului temporar, aferent gradului şi treptei sale.

Articolul 57

Beneficiază de concediu pentru îndeplinirea obligațiilor militare agentul temporar încorporat pentru îndeplinirea serviciului militar în termen, chemat să execute serviciul utilitar alternativ, obligat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat; perioada acestui concediu nu poate, în nici un caz, să depăşească durata contractului.

Agentul temporar încorporat pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu sau chemat să efectueze serviciul utilitar alternativ încetează să beneficieze de remunerare, dar continuă să beneficieze, în temeiul prezentului statut, de dreptul la avansare într-o treaptă superioară. De asemenea, agentul temporar respectiv îşi menține dreptul la indemnizația de încetare a activității dacă, după îndeplinirea serviciului militar în termen sau a serviciului utilitar alternativ, efectuează plata retroactivă a contribuțiilor la sistemul de pensii.

Agentul temporar obligat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat , beneficiază, pe perioada instrucției sau a reîncorporării, de remunerație, din care se deduce valoarea soldei primite.

CAPITOLUL 5

Remunerare şi rambursarea cheltuielilor

Articolul 58

Remunerația agenților temporari cuprinde salariul de bază, alocațiile familiale şi indemnizațiile.

Articolul 59

(1) Remunerația agenților temporari se exprimă în euro. Coeficienții corectori , reținerile, revizia anuală şi ajustările se stabilesc în conformitate cu aceleaşi dispoziții ca cele prevăzute la articolele 63, 64, 65, 65a şi 66a din Statutul funcționarilor Comunităților europene prevăzut de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 ([1]) şi denumit în continuare „Statutul funcționarilor CE” şi de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 de stabilire a condițiilor şi a procedurii de aplicare a impozitului stabilit în beneficiul Comunităților europene ([2]). Reținerile prevăzute în Statutul funcționarilor CE se plătesc la bugetul agenției, cu excepția contribuțiilor la sistemele de asigurări de sănătate, de accident şi de şomaj.

([1]) JO L 56, 4.3.1968, p. 1. Regulament astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE, Euratom) nr. 723/2004 (JO L 124, 27.4.2004, p. 1).

([2]) JO L 56, 4.3.1968, p. 8. Regulament astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE, Euratom) nr. 1750/2002 (JO L 264, 2.10.2002, p. 15).

▼B

(2) Salariile de bază se stabilesc în conformitate cu aceleaşi dispoziţii ca şi cele prevăzute la articolul 66 din Statutul funcţionarilor CE.

(3) Alocaţiile familiale cuprind:

(a) alocaţia pentru locuinţă;

(b) alocaţia pentru creşterea copilului;

(c) alocaţia şcolară.

(4) Agenţii temporari care beneficiază de alocaţiile familiale menţionate la prezentul articol sunt obligaţi să declare alocaţiile de aceeaşi natură care le sunt plătite din alte surse; acestea din urmă se scad din alocaţiile plătite în temeiul articolelor 1, 2 şi 3 din anexa V.

(5) Alocaţia creşterea copilului se poate dubla printr-o decizie specială motivată, adoptată de AAIC pe baza unor documente medicale care fac dovada că respectivul copil suferă de un handicap mintal sau fizic care îl obligă pe agentul temporar la cheltuieli foarte mari.

(6) În cazul în care, în temeiul articolelor 1, 2 şi 3 din anexa V, alocaţiile familiale menţionate anterior se acordă unei alte persoane decât agentului temporar, respectivele alocaţii se plătesc în moneda ţării de reşedinţă a persoanei în cauză, calculate, după caz, pe baza cursurilor de schimb prevăzute la articolul 63 paragraful al doilea din Statutul funcţionarilor CE. Acestea sunt afectate de coeficientul corector stabilit pentru ţara respectivă, dacă aceasta este membră a Uniunii Europene, sau de un coeficient corector egal cu 100, dacă ţara de reşedinţă este situată în afara Uniunii Europene.

Alineatele (4) şi (5) se aplică în cazul alocaţiilor familiale acordate persoanei menţionate mai sus.

(7) Indemnizaţia de expatriere este egală cu 16 % din totalul salariului de bază, al alocaţiei pentru locuinţă şi al alocaţiei creşterea copilului la care are dreptul un agent temporar. Valoarea minimă a indemnizaţiei de expatriere este de 442,78 EUR pe lună.

(8) În cazul decesului unui agent temporar, soţul/soţia care îi supravieţuieşte sau copiii aflaţi în întreţinerea sa primesc în întregime remuneraţia decedatului până la sfârşitul celei de-a treia luni care urmează lunii în care a survenit decesul.

În cazul decesului unei persoane care beneficiază de alocaţie de invaliditate, dispoziţiile menţionate anterior se aplică în ceea ce priveşte alocaţia decedatului.

▼M1

_____

▼B

Articolul 60

Condiţiile de acordare a alocaţiilor familiale şi a indemnizaţiei de expatriere se stabilesc în conformitate cu articolele 1, 2, 3 şi 4 din anexa V.

Articolul 61

Sub rezerva articolelor 62-65, agentul temporar are dreptul, în conformitate cu articolele 5-16 din anexa V, la rambursarea cheltuielilor suportate cu ocazia încadrării în muncă, cu ocazia transferului sau a încetării raporturilor de muncă, precum şi la rambursarea cheltuielilor suportate în cursul sau cu ocazia exercitării atribuţiilor sale .

▼B

Articolul 62

Agentul temporar încadrat în muncă pentru o perioadă de cel puțin 12 luni au dreptul, în condițiile prevăzute la articolul 9 din anexa V, la rambursarea cheltuielilor suportate cu ocazia schimbării domiciliului.

Articolul 63

(1) Un agent temporar încadrat în muncă pentru o perioadă de cel puțin un an beneficiază, în condițiile prevăzute la articolul 5 din anexa V, de o indemnizație de instalare în valoare de:

— o treime din valoarea prevăzută la articolul 5 din anexa V, pentru o durată previzibilă a serviciului de cel puțin un an, dar mai mică de doi ani;

— două treimi din valoarea prevăzută la articolul 5 din anexa V, pentru o durată previzibilă a serviciului de cel puțin doi ani, dar mai mică de trei ani;

— trei treimi din valoarea prevăzută la articolul 5 din anexa V, pentru o durată previzibilă a serviciului de trei ani sau mai mult.

▼M1

(2) Indemnizația de reinstalare prevăzută la articolul 6 din anexa V se acordă agentului temporar care are o vechime în serviciu de cel puțin patru ani. Agentul temporar care are o vechime mai mare de un an, dar mai mică de patru ani beneficiază de o indemnizație de reinstalare a cărei valoare este proporțională cu durata serviciului efectuat, anii incompleți nefiind luați în considerare.

▼B

(3) Cu toate acestea, indemnizația de instalare prevăzută la alineatul (1) și indemnizația de reinstalare prevăzută la alineatul (2) nu pot avea valori mai mici decât:

(a) 976,85 EUR pentru un agent temporar care are dreptul la alocație pentru locuință și

(b) 580,83 EUR pentru un agent temporar care nu are dreptul la alocație pentru locuință.

În cazul în care un ambii soți agenți temporari ai agenției, au amândoi dreptul la indemnizație de instalare sau la indemnizație de reinstalare, aceasta se plătește doar aceluia dintre ei care are salariul de bază mai mare.

În cazul în care soțul/soția unui agent temporar al agenției este agent temporar sau alt agent al Comunităților Europene având dreptul la indemnizație de instalare sau la indemnizație de reinstalare și beneficiind de un salariu de bază mai mare, indemnizația respectivă nu mai este plătită agentului temporar în cauză.

Articolul 64

Diurna este cea prevăzută la articolul 10 din anexa V. Cu toate acestea, agentul temporar încadrat în muncă pentru o perioadă determinată mai mică de 12 luni care dovedește că îi este imposibil să continue să locuiască la vechiul său domiciliu are dreptul la diurnă pe întreaga durată a contractului său și timp de maximum un an.

Articolul 65

Articolul 8 din anexa V privind rambursarea anuală a cheltuielilor de călătorie de la locul de muncă la locul de origine se aplică numai în cazul agenților temporari care au efectuat cel puțin nouă luni de muncă.

▼B

Articolul 66

Plata sumelor datorate se efectuează în conformitate cu dispozițiile articolelor 17 și 18 din anexa V.

CAPITOLUL 6

Prestațiile de asigurări sociale

Secțiunea A

Asigurările de sănătate, de accident și prestațiile de asigurări sociale

Articolul 67

(1) În timpul exercitării atribuțiilor sale, în timpul concediului de boală și al concediului fără plată prevăzute la articolele 16 și 56, în condițiile stabilite de aceste articole sau atunci când beneficiază de alocație de invaliditate, agentul temporar, soțul/soția sa, în cazul în care soțul/soția în cauză nu poate beneficia de prestații de aceeași natură sau de același nivel în temeiul altor acte cu putere de lege și norme administrative, copiii săi sau alte persoane aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa V, precum și beneficiarii unei pensii de urmaș, sunt asigurați în caz de boală în limita a 80 % din cheltuielile suportate și sub rezerva acelorași dispoziții ca și cele stabilite de comun acord de către instituțiile comunitare în temeiul articolului 72 din Statutul funcționarilor CE. Procentul menționat anterior se ridică la 85 % pentru următoarele prestații: consultații și vizite medicale, intervenții chirurgicale, spitalizare, produse farmaceutice, radiologie, analize, teste de laborator și proteze pe bază de rețetă medicală, cu excepția protezelor dentare. Procentul menționat anterior se ridică la 100 % în caz de tuberculoză, poliomielită, cancer, afecțiuni mintale și alte afecțiuni recunoscute de AAIC ca fiind de gravitate comparabilă, precum și pentru examene de depistare și pentru nașteri. Cu toate acestea, rambursarea în procent de 100 % nu se aplică în cazul bolilor profesionale sau al accidentelor care au determinat aplicarea articolului 68.

Partenerul necăsătorit al agentului temporar se consideră ca soț/soție în cadrul sistemului de asigurări de sănătate, dacă sunt îndeplinite primele trei condiții de la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa V.

O treime din contribuția necesară pentru a această asigurare îi revine agentului temporar, fără ca suma respectivă să depășească 2 % din salariul de bază al acestuia.

(2) Agentul temporar ale cărui raporturi de muncă încetează și care nu exercită activități remunerate poate solicita, cel mai târziu în cursul lunii următoare celei în care a avut loc încetarea raporturilor de muncă, să i se acorde în continuare dreptul la asigurarea de sănătate prevăzută la alineatul (1), pentru o perioadă de cel mult șase luni de la încetarea raporturilor de muncă. Contribuția prevăzută la alineatul (1) se calculează pe baza ultimului salariu de bază al agentului temporar, jumătate din sumă fiind suportată de acesta.

Prin decizia AAIC, adoptată în urma consultării medicului consilier al agenției, termenul de o lună acordat pentru înaintarea cererii și limita de șase luni prevăzută la primul paragraf nu se aplică în cazul în care persoana în cauză suferă de o afecțiune gravă sau prelungită contractată înaintea încetării raporturilor de muncă și pe care a notificat-o agenției înaintea expirării perioadei de șase luni menționate la primul paragraf, cu condiția ca persoana în cauză să se supună unui examen medical organizat de agenție.

▼B

(3) Fostul soț/fosta soție al/a agentului temporar, copilul care a încetat să se afle în întreținerea acestuia și persoana care a încetat să fie considerată ca fiind copil în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa V, în cazul în care nu exercită activități remunerate, pot continua să beneficieze, pentru o perioadă de maximum un an, de asigurarea de sănătate prevăzută la alineatul (1), în calitate de persoane asigurate prin asigurarea agentului temporar respectiv; pentru asigurarea respectivă nu se percepe nici o contribuție. Perioada menționată anterior începe la data la care divorțul este definitiv, respectiv la data pierderii calității de copil aflat în întreținere sau de persoană considerată copilul aflat în întreținere.

(4) Agentul temporar care a rămas în serviciul agenției până la vârsta de 63 de ani sau care beneficiază de alocație de invaliditate are dreptul la prestațiile prevăzute la alineatul (1) după încetarea raporturilor de muncă. Contribuția se calculează pe baza pensiei sau a alocației.

Aceleași dispoziții se aplică și în cazul persoanelor care beneficiază de pensie de urmaș ca urmare a decesului unui agent temporar în activitate sau rămas în serviciul agenției până la vârsta de 63 de ani sau ca urmare a decesului unei persoane care beneficiază de alocație de invaliditate. Contribuția se calculează pe baza pensiei de urmaș.

(5) Persoanelor care beneficiază de pensie de orfan nu li se asigură prestațiile prevăzute la alineatul (1) decât la cerere. Contribuția se calculează pe baza pensiei de orfan.

(6) În cazul persoanelor care beneficiază de pensie de urmaș, contribuția prevăzută la alineatele (4) și (5) nu poate fi mai mică decât cea calculată pe baza salariului de bază corespunzător gradului 1, treapta 1.

(7) Dacă valoarea cheltuielilor nerambursate pentru o perioadă de 12 luni depășește jumătate din salariul de bază lunar al agentului temporar, AAIC acordă o rambursare specială în condițiile stabilite de dispozițiile prevăzute la alineatul (1), ținând seama de situația familială a agentului în cauză.

(8) Beneficiarul este obligat să declare valoarea rambursărilor acordate sau a celor pe care le poate pretinde în cadrul unui alt sistem de asigurări de sănătate prevăzut de dispozițiile legale sau de reglementare, pentru el însuși sau pentru persoanele acoperite de asigurarea sa.

În cazul în care valoarea totală a rambursărilor depășește valoarea rambursărilor prevăzute la alineatul (1), diferența se deduce din suma ce trebuie rambursată în temeiul alineatului (1), cu excepția rambursărilor obținute în temeiul unui sistem complementar privat de asigurări de sănătate care acoperă acea parte din cheltuieli ce nu este rambursabilă de către sistemul de asigurări de sănătate al agenției.

Articolul 68

(1) În timpul exercitării atribuțiilor sale, în timpul concediului de boală și al concediilor fără plată prevăzute la articolele 16 și 56, în condițiile stabilite de aceste articole, agentul temporar beneficiază, de la data încadrării sale în muncă, de asigurare contra riscului de boală profesională și de asigurare contra riscurilor de accident, sub rezerva acelorași dispoziții ca și cele stabilite de comun acord de instituțiile comunitare în temeiul articolului 73 din Statutul funcționarilor CE. El contribuie în mod obligatoriu, în limita a 0,1 % din salariul său de bază, la acoperirea riscurilor non-ocupaționale.

Riscurile neacoperite sunt definite de dispozițiile prevăzute anterior.

(2) Prestațiile garantate sunt următoarele:

(a) în caz de deces:

▼B

Plata către persoanele enumerate mai jos a unei sume forfetare egale cu de cinci ori salariul de bază anual al decedatului, calculat pe baza salariilor lunare acordate în perioada celor 12 luni dinaintea accidentului:

— soțului/soției și copiii agentului temporar decedat, în conformitate cu dispozițiile legale în materie de succesiune aplicabile agentului temporar; cu toate acestea, suma plătibilă soțului/soției nu poate fi mai mică de 25 % din suma forfetară;

— în cazul în care nu există persoane care să intre în categoria menționată anterior, celorlalți descendenți în conformitate cu dispozițiile legale în materie de succesiune aplicabile agentului temporar;

— în cazul în care nu există persoane care să intre în cele două categorii menționate anterior, rudelor de pe linia ascendentă, în conformitate cu dispozițiile legale în materie de succesiune aplicabile agentului temporar;

— în cazul în care nu există persoane care să intre în cele trei categorii menționate anterior, agenției;

(b) în caz de invaliditate permanentă totală:

Plata către agentul temporar a unei sume forfetare egale cu de opt ori salariul său de bază anual, calculat pe baza salariilor lunare acordate în perioada celor 12 luni dinaintea accidentului.

(c) în caz de invaliditate permanentă parțială:

Plata către agentul temporar a unui procent din suma prevăzută la litera (b), calculată pe baza baremului stabilit prin normele prevăzute la alineatul (1).

În condițiile stabilite prin prezentele dispoziții, plățile menționate anterior pot fi substituite printr-o anuitate.

Prestațiile menționate anterior pot fi cumulate cu cele prevăzute în secțiunea B.

(3) De asemenea, sunt acoperite, în condițiile stabilite de dispozițiile prevăzute la alineatul (1), cheltuielile medicale, farmaceutice, de spitalizare, chirurgicale, de protezare, de radiografie, de masaj, de ortopedie, clinice și de transport, precum și toate cheltuielile similare suportate în urma unui accident sau a unei boli profesionale.

Cu toate acestea, rambursarea se efectuează doar după de epuizarea și pentru a completa suma plătită agentului temporar în aplicarea dispozițiilor articolului 67.

Articolul 69

(1) Contribuțiile agentului temporar și ale agenției la sistemul de asigurări de sănătate și de accident se varsă integral la sistemul de asigurări de sănătate și de accident stabilit de Statutul funcționarilor CE.

(2) Cu toate acestea, în cazul în care examenul medical prevăzut la articolul 36 arată că agentul temporar suferă de o boală sau de invaliditate, AAIC poate decide excluderea cheltuielilor care rezultă ca urmare a unei astfel de boli sau invalidități de la rambursarea cheltuielilor prevăzută la articolul 67.

În cazul în care aduce dovezi în sprijinul imposibilității sale de a obține acoperire în cadrul unui alt sistem de asigurări de sănătate prevăzut de dispoziții legale sau de reglementare, agentul temporar poate, pe baza unei cereri prezentate cel târziu în cursul lunii următoare expirării contractului, să beneficieze în continuare de asigurarea de sănătate prevăzută la articolele 67 și 68 pentru o perioadă de cel mult șase luni de la expirarea contractului. Contribuția prevăzută la articolul 67

▼B

alineatul (2) se calculează pe baza ultimului său salariu de bază, urmând ca agentul temporar să suporte jumătate din aceasta.

(3) Dacă este cazul, la sfârșitul unei perioade de șase ani, Consiliul revizuiește și ajustează valoarea contribuției, în funcție de riscul de boală și de accident, în ceea ce-i privește pe agenții temporari din cadrul agenției.

(4) Prin decizia AAIC adoptată în urma consultării medicului consilier autorizat de agenție, termenul de o lună pentru înaintarea cererii și termenul de șase luni prevăzut la alineatul (2) nu se aplică în cazul în care agentul temporar în cauză suferă de o afecțiune gravă sau prelungită contractată înaintea părăsirii serviciului și pe care a notificat-o agenției înainte de expirarea perioadei de șase luni menționate la alineatul (2), cu condiția ca persoana în cauză să se supună unui examen medical organizat de agenție.

Articolul 70

(1) Un fost agent temporar care rămâne fără ocupație ca urmare a încetării raporturilor de muncă în cadrul agenției și care:

— nu beneficiază de o alocație de invaliditate suportată de agenție;

— nu și-a întrerupt activitatea în urma unei demisii sau ca urmare a rezilierii contractului din motive disciplinare;

— a efectuat minimum șase luni de muncă și

— este rezident într-un stat membru UE,

beneficiază de o alocație de șomaj lunar, în condițiile stabilite în continuare.

În cazul în are dreptul la ajutor de șomaj în cadrul unui sistem național, fostul agent temporar în cauză este obligat să notifice acest lucru agenției. În acest caz, valoarea respectivului ajutor se deduce din ajutorul plătit în temeiul alineatului (3).

(2) Pentru a beneficia de alocația de șomaj menționată anterior, fostul agent temporar trebuie:

(a) să fie înregistrat, la cererea sa, în evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă din statul membru UE unde are domiciliul stabil, ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă;

(b) să îndeplinească obligațiile prevăzute de legislația statului membru UE în cauză pentru persoanele care beneficiază de ajutor de șomaj în temeiul respectivei legislații;

(c) să transmită lunar agenției un certificat emis de autoritatea națională competentă, în care să precizeze dacă a îndeplinit sau nu obligațiile și condițiile prevăzute la literele (a) și (b).

Agenția poate acorda sau menține ajutorul chiar și în cazul în care fostul agent temporar nu îndeplinește obligațiile naționale menționate la litera (b), în caz de boală, accident, maternitate, invaliditate, în cazul unei situații recunoscute ca similară sau în cazul unei dispense acordate de autoritatea națională competentă de la îndeplinirea respectivelor obligații.

Comitetul director adoptă dispozițiile necesare pentru aplicarea prezentului articol.

(3) Alocația de șomaj se calculează pe baza salariului de bază obținut de fostul agent temporar în momentul încetării activității. Valoarea ajutorului se stabilește astfel:

(a) 60 % din salariul de bază pentru o perioadă inițială de 12 luni;

(b) 45 % din salariul de bază pentru lunile 13-24.

▼B

Cu excepția perioadei inițiale de șase luni în cursul căreia se aplică limita inferioară prezentată în continuare, timp în care limita superioară nu se aplică, sumele astfel definite nu pot fi mai mici de 1 171,52 EUR și nici mai mari de 2 343,04 EUR. Limitele menționate anterior se ajustează în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele care figurează la articolul 66 din Statutul funcționarilor Comunităților Europene, în conformitate cu articolul 65 din prezentul statut.

(4) Perioada pe timpul căreia unui fost agent temporar i se poate plăti alocația de șomaj este de maximum 24 de luni de la data încetării activității și nu poate depăși, în nici un caz, o treime din durata efectiv lucrată. Cu toate acestea, în cazul în care, în cursul respectivei perioade, un fost agent temporar încetează să îndeplinească condițiile prevăzute la alineatele (1) și (2), plata alocația de șomaj se suspendă. Alocația se plătește din nou în cazul în care, înainte de expirarea acestei perioade, fostul agent temporar îndeplinește din nou condițiile menționate anterior fără să fi obținut dreptul la un ajutor de șomaj național.

(5) Fostul agent temporar care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază de alocații familiale în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele prevăzute la articolul 67 din Statutul funcționarilor Comunităților Europene. Alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației de șomaj, în condițiile stabilite la articolul 1 din anexa V.

Agentul temporar în cauză se obligă să declare toate indemnizațiile de acest gen care îi sunt plătite lui /ei sau soției sale/soțului său din alte surse; aceste indemnizații se deduc din cele plătite în temeiul prezentului articol.

Un fost agent temporar care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază, în condițiile stabilite de articolul 67, de asigurare de sănătate fără a fi nevoit să suporte nici o contribuție.

(6) Alocația de șomaj și alocațiile familiale se plătesc din Fondul special de șomaj, în EUR. Nu se aplică nici un coeficient corector.

(7) Agenții temporari contribuie cu o treime la finanțarea sistemului de asigurări de șomaj. Contribuția respectivă se stabilește la 0,81 % din salariul de bază al agentului temporar în cauză, după deducerea unei indemnizații forfetare în valoare de 1 065,02 și fără a ține seama de coeficientul corector prevăzut la articolul 64 din Statutul funcționarilor CE.

Contribuția se deduce lunar din salariul agentului temporar în cauză și se plătește, împreună cu celelalte două treimi suportate de agenție, către Fondul special de șomaj instituit în conformitate cu articolul 28a din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților, prevăzut de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 (denumit în continuare „Regimul aplicabil celorlalți agenți”). Dacă este cazul, la sfârșitul unei perioade de 6 ani, agenția revizuiește și ajustează valoarea contribuției, în funcție de riscul de șomaj, în ceea ce-i privește pe agenții temporari din cadrul agenției.

(8) Alocația de șomaj plătită unui fost agent temporar rămas fără loc de muncă face obiectul acelorași dispoziții ca și cele stabilite de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68.

(9) Autoritățile naționale competente pentru ocuparea forței de muncă și șomaj, acționând în conformitate cu legislația lor internă, și agenția cooperează în mod eficient pentru a asigura aplicarea corespunzătoare a prezentului articol.

(10) Normele de aplicare a prezentului articol fac obiectul acelorași dispoziții ca și cele stabilite de comun acord între instituțiile comunitare, fără a aduce atingere dispozițiilor ultimului paragraf de la alineatul (2).

▼B

Articolul 71

(1) La naşterea unui copil al unui agent temporar, persoana care îngrijeşte efectiv copilul primeşte o indemnizaţie de 198,31 EUR.

Aceeaşi indemnizaţie se poate acorda unui agent temporar care adoptă un copil cu o vârstă mai mică de cinci ani şi care se află în întreţinerea respectivului agent, în sensul articolului 2 alineatul (2) din anexa V.

(2) Indemnizaţia menţionată anterior se acordă, de asemenea, în cazul întreruperii sarcinii după minimum şapte luni.

(3) Beneficiarul unei alocaţii pentru naşterea unui copil este obligat să declare toate indemnizaţiile de aceeaşi natură primite din alte surse pentru acelaşi copil; aceste indemnizaţii se deduc din indemnizaţia menţionată anterior. În cazul în care ambii părinţi sunt agenţi temporari ai agenţiei, indemnizaţia se acordă o singură dată.

Articolul 72

În cazul decesului unui agent temporar, al soţului/soţiei acestuia, al copiilor aflaţi în întreţinerea sa sau a altor persoane aflate în întreţinerea sa în sensul articolului 2 din anexa V, care au locuit împreună cu agentul temporar, cheltuielile ocazionate de transportul corpului persoanei decedate de la locul de desfăşurare a activităţii la locul de origine al agentului temporar sunt rambursate de agenţie.

Cu toate acestea, în cazul în care un agent temporar decedează în timpul unei misiuni, agenţia rambursează costurile de transport al corpului persoanei decedate de la locul decesului până la locul de origine al agentului temporar decedat.

Articolul 73

Pe durata contractului sau după expirarea acestuia, agentul temporar poate primi cadouri, împrumuturi sau avansuri, în cazul în care este incapabil să-şi exercite atribuţiile ca urmare a unei boli grave şi prelungite, a unui handicap sau a unui accident survenit pe durata încadrării sale în muncă şi în măsura în care dovedeşte că nu beneficiază de asigurare în cadrul unui alt sistem de asigurări sociale care acoperă aceste riscuri.

Secţiunea B

Asigurarea împotriva riscurilor de invaliditate şi deces

Articolul 74

Agenţii temporari sunt asiguraţi împotriva riscului de deces sau de invaliditate care poate surveni pe durata contractului de muncă, în conformitate cu dispoziţiile de mai jos.

Prestaţiile şi garanţiile prevăzute în prezenta secţiune se suspendă în cazul în care remuneraţia pe care o primeşte un agent temporar în conformitate cu contractul său de muncă se suspendă temporar în temeiul prezentului statut.

Articolul 75

În cazul în care examenul medical efectuat înaintea încadrării în muncă a agentului temporar arată că acesta din urmă suferă de boală sau de invaliditate, AAIC poate decide să nu îl admită ca beneficiar al garan-

▼B

ților prevăzute în materie de invaliditate sau deces, în ceea ce privește urmările și consecințele unei astfel de boli sau invalidități, decât la expirarea unei perioade de cinci ani de la data încadrării sale în muncă.

Agentul temporar poate înainta recurs împotriva respectivei decizii la comisia de invaliditate care va fi înființată de agenție. În temeiul unui acord între agenție și Consiliul Uniunii Europene, agenția poate face apel la comisia de invaliditate a Consiliului.

Articolul 76

(1) Agentul temporar care suferă de invaliditate totală și care, din această cauză, este obligat să-și suspende serviciul în cadrul agenției, beneficiază pe toată perioada de invaliditate de o alocație de invaliditate a cărei valoare se stabilește după cum urmează.

În cazul în care agentul temporar beneficiar al unei alocații de invaliditate, împlinește 65 de ani, se aplică dispozițiile generale referitoare la acordarea indemnizației de încetare a activității. Indemnizația de încetare a activității se calculează pe baza salariului corespunzător treptei și gradului deținute de agent la momentul la care a survenit invaliditatea.

(2) Alocația de invaliditate este de 70 % din ultimul salariu de bază al agentului temporar. Cu toate acestea, ea nu poate fi mai mică decât minimul de subzistență, respectiv decât salariul de bază al unui agent temporar al CE încadrat în prima treaptă a gradului 1. Alocația de invaliditate este condiționată de contribuția la sistemul de pensii, calculată pe baza alocației menționate anterior.

(3) În cazul în care invaliditatea agentului temporar rezultă în urma unui accident survenit în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor sale, în urma unei boli profesionale, în urma unui act de sacrificiu personal înfăptuit în interes public sau în urma faptului că și-a riscat propria viață pentru a salva viața unei alte persoane, alocația de invaliditate nu poate fi mai mică de 120 % din minimul de subzistență. În astfel de cazuri, agenția suportă plata contribuției la sistemul de pensii.

(4) În cazul invalidității provocate în mod deliberat de agentul temporar, AAIC poate decide ca acesta să primească doar indemnizația prevăzută la articolul 85.

(5) Agentul temporar care beneficiază de o alocație de invaliditate are, dreptul la alocațiile familiale stabilite în conformitate cu articolul 59 alineatul (3). În conformitate cu anexa V, alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației beneficiarului.

Articolul 77

(1) Starea de invaliditate se stabilește de către comisia de invaliditate menționată la articolul 75.

(2) Agenția îi poate solicita beneficiarului unei alocații de invaliditate să se supună unor examene periodice pentru a se asigura că îndeplinește în continuare condițiile de acordare a respectivei alocații. În cazul în care comisia de invaliditate stabilește că respectivele condiții nu mai sunt îndeplinite, agentul temporar în cauză își reia serviciul în cadrul agenției, cu condiția să nu-i fi expirat contractul de muncă.

Cu toate acestea, dacă încadrarea persoanei în cauză în muncă în cadrul agenției se dovedește imposibilă, contractul său se poate rezilia sub rezerva plății unei sume ce corespunde remunerației care ar fi fost plătită pe perioada preavizului și, după caz, ce corespunde indemnizației de încetare a activității prevăzute la articolul 95. Se aplică, de asemenea, articolul 85.

▼B

Articolul 78

Succesorii în drepturi ai agentului temporar decedat, stabiliți în conformitate cu aceleași prevederi menționate la capitolul 3 din anexa VI, beneficiază de pensie de urmaș în temeiul articolelor 79-82.

În cazul în care un fost agent temporar care beneficiază de o alocație de invaliditate decedează, succesorii în drepturi ai agentului temporar decedat, în conformitate cu dispozițiile capitolului 3 din anexa VI, beneficiază de pensia de urmaș prevăzută în anexa menționată anterior.

În cazul dispariției, de mai mult de un an, a unui agent temporar sau a unui fost agent temporar care beneficiază de alocație de invaliditate, pensiile provizorii acordate soțului/soției și persoanelor recunoscute ca aflate în întreținerea sa se stabilesc în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele prevăzute la capitolele 5 și 6 din anexa VIII la Statutul funcționarilor CE.

Articolul 79

Dreptul la plata pensiei intră în vigoare în prima zi a lunii care urmează celei în care a survenit decesul sau, dacă este cazul, în prima zi a lunii care urmează perioadei în care soțul/soția care supraviețuiește decedatului, orfanii sau persoanele aflate în întreținerea sa beneficiază de retribuțiile sale în temeiul articolului 59 alineatul (8).

Articolul 80

Soțul/soția care supraviețuiește agentului temporar beneficiază de pensie de urmaș în condițiile prevăzute la capitolul 3 din anexa VI. Valoarea pensiei nu poate fi mai mică de 35 % din ultimul salariu de bază lunar primit de agentul temporar și nici mai mică decât salariul de bază al unui agent temporar CE încadrat la gradul 1 prima treaptă.

Beneficiarul unei pensii de urmaș are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa V, la alocațiile familiale menționate la articolul 59 alineatul (3). Cu toate acestea, valoarea alocației pentru creșterea copilului este dublă față de alocația prevăzută la articolul 59 alineatul (3) litera (b).

Articolul 81

În cazul în care agentul temporar sau beneficiarul unei alocații de invaliditate a decedat fără a lăsa în urma sa un soț/o soție având dreptul la o pensie de urmaș, copiii aflați în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa V beneficiază, în momentul decesului agentului, de o pensie de orfan, în condițiile prevăzute la articolul 10 din anexa VI.

Același drept la pensie se recunoaște și copiilor care îndeplinesc aceleași condiții, în caz de deces sau de recăsătorie a soțului/soției ce beneficiază de o pensie de urmaș.

În cazul în care agentul temporar sau beneficiarul unei alocații de invaliditate decedează, iar condițiile prevăzute la primul paragraf nu sunt îndeplinite, copiii aflați în întreținerea sa, în sensul articolului 2 din anexa V, au dreptul la o pensie de orfan în condițiile prevăzute la articolul 10 din anexa VI; cu toate acestea, valoarea pensiei se stabilește la jumătate din valoarea prevăzută de dispozițiile articolului menționat.

Pensia de orfan a persoanelor considerate ca aflate în întreținerea agentului temporar în sensul articolului 2 alineatul (4) din anexa V nu trebuie să depășească dublul valorii alocației pentru creșterea copilului .

Decesul unui părinte natural care este înlocuit de un părinte adoptiv nu dă dreptul la pensie de orfan.

▼B

Orfanul beneficiază de alocație școlară în condițiile stabilite la articolul 3 din anexa V.

Articolul 82

În caz de divorț sau de coexistență a mai multor categorii de urmași care îndeplinesc condițiile pentru acordarea pensiei de urmaș, aceasta se repartizează în condițiile prevăzute în anexa VI.

Articolul 83

(1) Fără a aduce atingere altor dispoziții, în special celor privind sumele minime de care beneficiază persoanele cu drept la pensie de urmaș, valoarea totală a pensiilor de urmaș plus alocațiile familiale din care se deduc impozitul și alte rețineri obligatorii, pe care o poate pretinde soțul supraviețuitor și alți succesori în drepturi nu poate depăși următoarele:

(a) în cazul decesului unui agent temporar aflat în activitate sau aflat în concediu pentru interese personale, pentru efectuarea serviciului militar, în concediu pentru creșterea copilului sau în concediu de familie, valoarea remunerației de bază la care ar fi avut dreptul agentul temporar în cauză, la aceeași treaptă și grad, dacă ar fi rămas în viață, plus toate alocațiile familiale care i s-ar fi plătit în cazul respectiv, din care se deduc impozitul și celelalte rețineri obligatorii;

(b) pentru perioada ulterioară datei la care agentul temporar menționat la litera (a) ar fi împlinit vârsta de 65 de ani, valoarea indemnizației de încetare a activității la care persoana în cauză, dacă ar fi rămas în viață, ar fi avut dreptul de la data respectivă, pentru aceeași treaptă și grad la care se încadra la momentul decesului, plus alocațiile familiale care i s-ar fi plătit agentului în cauză, din care se deduc impozitul și alte rețineri obligatorii;

(c) în cazul decesului unui fost agent temporar beneficiar al unei alocații de invaliditate, valoarea pensiei la care ar fi avut dreptul agentul cel în cauză, dacă ar fi rămas în viață, la respectiva sumă adunându-se, respectiv scăzându-se elementele prevăzute la litera (b).

(2) În scopul aplicării alineatului (1), se face abstracție de coeficienții corectori care ar putea afecta diferitele sume în cauză.

(3) Valoarea maximă definită la literele (a)-(c) de la alineatul (1) se repartizează între persoanele cu drept la pensie de urmaș proporțional cu drepturile acestora, făcându-se abstracție de alineatul (1).

Articolul 84 alineatul (1) al doilea și al treilea paragraf se aplică sumelor astfel repartizate.

Articolul 84

(1) Pensiile menționate anterior se calculează pe baza baremelor salariale în vigoare în prima zi a lunii din care se aplică dreptul la pensie.

Nici un coeficient corector nu se aplică pensiilor.

Pensiile exprimate în EUR se plătesc în una dintre monedele menționate la articolul 29 din anexa VI.

(2) În cazul în care, în conformitate cu articolul 59, remunerațiile sunt ajustate, aceeași ajustare se aplică pensiilor.

(3) Dispozițiile de la alineatele (1) și (2) se aplică prin analogie beneficiarilor unei alocații de invaliditate.

▼B

Secțiunea C

Indemnizația de încetare a activității

Articolul 85

În momentul încetării activității, agentul temporar are dreptul la plata indemnizației de încetare a activității sau la transferul echivalentului actuarial al drepturilor la pensie în condițiile prevăzute la articolul 1 din anexa VI.

Articolul 86

În cazul în care un agent temporar a exercitat opțiunea prevăzută la articolul 90, indemnizația de încetare a activității se reduce proporțional cu perioada pentru care s-au reținut sumele respective.

Primul paragraf nu se aplică agentului temporar care, în termen de trei luni de la aplicarea prezentului statut, solicită reluarea plății sumelor plus dobânda compusă aferentă, stabilită la 3,5 % pe an, rata putând fi revizuită în conformitate cu procedura stabilită la articolul 87.

Articolul 87

(1) Rata pentru calculul dobânzii compuse este rata efectivă menționată la alineatele (2) și (3) și, după caz, se revizuiește cu ocazia evaluărilor actuariale efectuate o dată la cinci ani.

(2) Ratele dobânzilor care trebuie luate în considerare la calculul actuarial se bazează pe ratele anuale medii ale dobânzilor observate pentru datoria publică pe termen lung din statele membre UE, astfel cum au fost publicate de Comisia Comunităților Europene. Pentru a calcula rata dobânzii corespunzătoare fără inflație, necesară calculelor actuariale se utilizează un indice adecvat al prețurilor la consum.

(3) Rata anuală efectivă care se ia în considerare la calculul actuarial este media ratelor reale medii ale dobânzii pentru cei 12 ani ce precedă anul în curs.

Secțiunea D

Finanțarea sistemului de asigurări de invaliditate și de viață și a sistemului de pensii

Articolul 88

(1) Prestațiile plătite în cadrul sistemului de asigurări sociale prevăzut în secțiunile B și C se suportă din bugetul agenției. Statele membre care participă la agenție garantează în mod solidar plata respectivelor prestații, în conformitate cu baremul stabilit pentru finanțarea acestor cheltuieli.

(2) Salariile și alocațiile de invaliditate se supun, în toate cazurile, deducerilor contribuțiilor la sistemul de asigurări sociale prevăzut în secțiunea B.

(3) Finanțarea sistemului de asigurări sociale prevăzut la secțiunile B și C se face în condițiile prevăzute la articolul 89 din prezentul statut și la articolele 21 și 22 din anexa VI.

(4) Contribuțiile agenților temporari și ale agenției la programul de asigurări sociale prevăzut în secțiunile B și C se plătesc integral la bugetul agenției.

▼B

Articolul 89

Agenții temporari contribuie cu o treime la plata cheltuielilor de finanțare a sistemului de pensii. Această contribuție este de 9,25 % din salariul de bază al agentului temporar, fără a lua în considerare coeficienții corectori prevăzuți la articolul 59. Contribuția se deduce lunar din salariul agentului temporar în cauză. Contribuția se ajustează în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele stabilite în anexa XII din Statutul funcționarilor CE.

Articolul 90

În conformitate cu condițiile stabilite de agenție, un agent temporar poate solicita agenției să efectueze toate plățile pe care acesta trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie în țara sa de origine. În egală măsură, agenția poate decide să efectueze toate plățile pe care un agent temporar trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie în țara sa de origine, chiar și în absența unei cereri din partea acestuia. În acest caz, agenția trebuie să-și justifice decizia în mod corespunzător.

Plățile menționate anterior nu pot depăși dublul valorii prevăzute la articolul 89 și se suportă din bugetul agenției.

Secțiunea E

Lichidarea drepturilor agenților temporari

Articolul 91

Sistemul de asigurări de invaliditate sau sistemul pensiilor de urmaș sunt prevăzute la articolele 19-23 din anexa VI.

Secțiunea F

Plata prestațiilor

Articolul 92

(1) Plata prestațiilor se efectuează în conformitate cu articolele 83 și 84 din prezentul statut și cu articolul 28 din anexa VI.

(2) Toate sumele datorate agenției de un agent temporar în cadrul sistemului de asigurări menționat anterior, la data la care prestațiile devin plătibile, se deduc din cuantumul prestațiilor care îi revin agentului sau succesorilor săi în drepturi. Deducerea se poate eșalona pe mai multe luni.

Secțiunea G

Subrogarea agenției

Articolul 93

(1) În cazul în care cauza decesului, a accidentului sau a bolii ale căror victimă este o persoană reglementată prin prezentul statut este imputabilă unui terț, agenția se subrogă de drept, în limita obligațiilor statutare ce îi revin ca urmare a evenimentului care a cauzat decesul respectiv, accidentul respectiv sau boala respectivă, victimei sau succe-

▼B

sorilor acesteia în drepturile şi acţiunile lor împotriva terţului responsabil.

(2) În domeniul acoperit de subrogarea menţionată la alineatul (1) intră în special:

— menţinerea plăţii remuneraţiilor, în conformitate cu articolul 52, către agentul temporar, pe perioada incapacităţii de muncă temporare a acestuia;

— plăţile efectuate în conformitate cu articolul 59 alineatul (8), în urma decesului unui agent temporar sau al unei persoane care beneficiază de alocaţie de invaliditate;

— prestaţiile plătite în temeiul articolelor 67 şi 68 şi al normelor de punere în aplicare, în ceea ce priveşte asigurarea de sănătate şi de accident;

— plata cheltuielilor de transport al corpului persoanei decedate, în conformitate cu articolul 72;

— alocaţiile familiale suplimentare plătite în conformitate cu articolul 59 alineatul (5) şi cu articolul 2 alineatele (3) şi (5) din anexa V pentru un copil aflat în întreţinere care suferă de o afecţiune gravă, de o infirmitate sau de un handicap;

— alocaţiile de invaliditate plătite ca urmare a unui accident sau a unei boli care duce la invaliditate permanentă şi îl împiedică, astfel, pe agentul temporar să îşi exercite atribuţiile;

— pensiile de urmaş plătite ca urmare a decesului unui agent temporar sau al unui fost agent temporar, ca urmare a decesului soţului/soţiei agentului temporar sau al/a unui fost agent temporar, cu drept de pensie, atunci când soţul/soţia nu este agent temporar;

— pensia de orfan plătită fără limită de vârstă, copilului unui agent temporar sau al unui fost agent temporar, în cazul în care copilul suferă de o boală gravă, de o infirmitate sau de un handicap care îl împiedică să-şi câştige existenţa după decesul persoanei în întreţinerea căreia s-a aflat.

(3) Cu toate acestea, agenţia nu se subrogă drepturilor de indemnizaţie pentru repararea prejudiciilor cu caracter pur personal, cum ar fi, în special, prejudiciul moral, *pretium doloris*, precum şi prejudiciile aduse aspectului estetic şi relaţiilor sociale care depăşesc valoarea indemnizaţiei care ar fi fost acordată pentru aceste prejudicii în temeiul articolului 68.

(4) Dispoziţiile alineatelor (1), (2) şi (3) nu pot constitui obstacole în exercitarea unei acţiuni directe din partea agenţiei.

CAPITOLUL 7

Recuperarea plăţilor necuvenite

Articolul 94

Orice plată a unei sume necuvenite se recuperează, în cazul în care beneficiarul avea cunoştinţă de faptul că nu exista nici un motiv pentru plata respectivei sume sau în cazul în care faptul că plata respectivă se efectua în mod necuvenit era atât de evident, încât beneficiarul ei nu putea să nu-l observe.

Cererea de recuperare se întocmeşte în termen de cinci ani de la efectuarea plăţii. În cazul în care AAIC este în măsură să stabilească faptul că beneficiarul a indus în eroare administraţia cu bună ştiinţă, în scopul de a obţine suma în cauză, cererea de recuperare nu rămâne valabilă chiar dacă termenul menţionat anterior a expirat.

▼B

CAPITOLUL 8

Încetarea activității

Articolul 95

Pe lângă încetarea activității ca urmare a decesului agentului temporar, contractul de muncă poate înceta:

(a) la sfârșitul lunii în care agentul temporar împlinește vârsta de 65 de ani;

(b) la data stabilită în contract sau

(c) la sfârșitul perioadei de preaviz specificate în contract, dându-i-se agentului temporar posibilitatea de a rezilia contractul înainte de termen. Perioada de preaviz nu poate fi mai scurtă de o lună pe an lucrat și, în orice caz, trebuie să se încadreze între minim o lună și maxim trei luni.

Pentru agentul temporar al cărui contract a fost reînnoit, perioada maximă este de șase luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe să curgă în timpul concediului de maternitate sau de boală, cu condiția ca acest concediu de boală să nu depășească trei luni. De asemenea, perioada de preaviz se suspendă pe timpul concediului de maternitate sau de boală sub rezerva limitelor menționate anterior. În cazul în care agenția reziliază contractul, agentul temporar are dreptul la o compensație egală cu o treime din salariul său de bază pe perioada cuprinsă între data la care își încheie activitatea și data la care i-ar expira contractul sau

(d) în cazul în care agentul temporar nu mai îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 36 alineatul (2) litera (a) și sub rezerva aplicării derogării prevăzute la articolul în cauză. În cazul în care nu se acordă derogarea în cauză, se aplică perioada de preaviz menționată la litera (c).

Articolul 96

Agenția poate rezilia contractul de muncă fără preaviz:

(a) în timpul sau la sfârșitul perioadei de probă, în condițiile prevăzute la articolul 38;

(b) în cazul în care agentul temporar nu poate să-și reia atribuțiile la sfârșitul unei perioade de concediu de boală plătit, în condițiile prevăzute la articolul 52. În cazul acesta, agentul temporar beneficiază de o indemnizație egală cu salariul său de bază plus alocațiile familiale, corespunzătoare a două zile pentru fiecare lună lucrată.

Articolul 97

(1) După terminarea procedurii disciplinare prevăzute la titlul V, contractul de muncă al agentului temporar se poate rezilia fără preaviz pe motive disciplinare în caz de neîndeplinire gravă a obligațiilor sale, în mod deliberat sau din neglijență. AAIC adoptă o decizie motivată după ce agentului temporar în cauză i s-a acordat posibilitatea de a se apăra.

Înaintea rezilierii contractului, agentul temporar poate fi suspendat, în conformitate cu articolul 160.

(2) În cazul în care contractul se reziliază în conformitate cu alineatul (1), AAIC poate decide:

▼B

(a) să limiteze indemnizația prevăzută la articolul 85 la rambursarea contribuției prevăzute la articolul 88, majorată cu dobânda compusă, la rata de 3,5 % pe an;

(b) să rețină integral sau parțial indemnizația de reinstalare prevăzută la articolul 63 alineatul (2).

Articolul 98

(1) Agenția reziliază contractul de muncă al agentului temporar fără preaviz, în cazul în care constată:

(a) că, la momentul încadrării sale în muncă, agentul temporar în cauză a furnizat cu bună știință informații false privind calificările sale profesionale, experiența sau competența de a satisface cerințele de la articolul 36 alineatul (2) și

(b) că informațiile false furnizate au fost un factor decisiv pentru încadrarea sa în muncă.

(2) În aceste cazuri, după audierea agentului temporar în cauză și după derularea procedurii disciplinare prevăzute la titlul V, AAIC pronunță rezilierea contractului de muncă.

Înainte de rezilierea contractului, agentul temporar în cauză poate fi suspendat în condițiile prevăzute la articolul 160.

Se aplică dispozițiile articolului 97 alineatul (2).

Articolul 99

Fără a aduce atingere articolelor 97 și 98, orice caz de neîndeplinire de către agentul temporar sau de către fostul agent temporar a obligațiilor în temeiul prezentului statut, în mod deliberat sau din neglijență, îl expune pe agentul temporar în cauză la o sancțiune disciplinară în condițiile prevăzute la titlul V din prezentul statut.

TITLUL III

AGENȚI CONTRACTUALI

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

Articolul 100

În sensul prezentului statut, „agent contractual” reprezintă agentul care nu este încadrat în unul dintre posturile incluse în schema de personal anexată la bugetul agenției și care este angajat pentru a îndeplini atribuții fie cu normă întreagă, fie cu normă redusă.

Articolul 101

(1) Agentul contractual este remunerat din creditele globale prevăzute în acest sens în bugetul agenției.

(2) Comitetul director adoptă, după caz, dispoziții specifice care reglementează recurgerea la agenți contractuali în cadrul Acțiunii comune 2004/551/PESC.

▼B

(3) În fiecare an, agenția prezintă în cadrul procedurii bugetare o situație estimativă cu privire la necesitatea angajării de agenți contractuali, pe grupe de funcții.

Articolul 102

(1) Agenții contractuali sunt repartizați în patru grupe de funcții care corespund atribuțiilor pe care le îndeplinesc. Fiecare grupă de funcții este împărțită în grade și trepte.

(2) Corespondența dintre diferitele atribuții și grupele de funcții este redată în tabelul de mai jos:

Grupa de funcții	Grad	Atribuții
IV	13-18	Atribuții de natură administrativă, de consiliere, lingvistică și atribuții de natură tehnică îndeplinite sub supravegherea unui agent temporar.
III	8-12	Atribuții de execuție, de redactare, de evidență contabilă și alte atribuții de natură tehnică îndeplinite sub supravegherea unui agent temporar.
II	4-7	Atribuții de birou și de secretariat, administrarea activității birourilor și alte funcții de natură tehnică îndeplinite sub supravegherea unui agent temporar.
I	1-3	Funcții de sprijin administrativ și activități manuale îndeplinite sub supravegherea unui agent temporar.

(3) Pe baza tabelului de mai sus, agenția stabilește atribuțiile și competențele asociate fiecărui tip de funcție.

(4) Dispozițiile articolului 6 se aplică prin analogie.

CAPITOLUL 2

Drepturi și obligații

Articolul 103

Articolele 10-34 se aplică prin analogie.

CAPITOLUL 3

Condiții de angajare

Articolul 104

(1) Agenții contractuali sunt selectați dintr-o zonă geografică cât mai largă, din rândul resortisanților statelor membre participante la agenție, fără deosebire de originea rasială sau etnică, convingeri politice, filozofice sau religioase, vârstă sau handicap, sex sau orientare sexuală și indiferent de starea lor civilă sau de situația familială.

(2) Pentru ca o persoană să fie recrutată în calitate de agent contractual trebuie întrunite cel puțin următoarele condiții:

(a) pentru grupa de funcții I, absolvirea învățământului obligatoriu;

(b) pentru grupele de funcții II și III:

▼B

(i) studii superioare absolvite cu diplomă sau

(ii) studii medii absolvite cu diplomă care să asigure accesul la învățământul superior și o experiență profesională corespunzătoare de minim trei ani sau

(iii) în cazul în care acest lucru se justifică în interes de serviciu, formare profesională sau experiență profesională la un nivel echivalent;

(c) pentru grupa de funcții IV:

(i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei absolvit cu diplomă sau

(ii) în cazul în care acest lucru se justifică în interes de serviciu, formare profesională la un nivel echivalent.

(3) Un agent contractual poate fi încadrat în muncă numai în cazul în care:

(a) este resortisant al unuia dintre statele membre participante la agenție și beneficiază de drepturi depline de cetățean;

(b) și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar;

(c) prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor sale;

(d) are condiția fizică necesară pentru exercitarea atribuțiilor sale și

(e) face dovada faptului că deține cunoștințe aprofundate în ceea ce privește una dintre limbile Uniunii Europene și cunoștințe satisfăcătoare în ceea ce privește o altă limbă a Uniunii Europene, în măsura necesară exercitării atribuțiilor sale.

(4) În momentul încheierii contractului inițial, AAIC poate renunța la obligativitatea prezentării de către persoana interesată a documentelor justificative prin care se certifică faptul că sunt întrunite condițiile prevăzute la alineatele (2) și (3) literele (a), (b) și (c), în cazul în care perioada de încadrare în muncă nu depășește trei luni.

(5) Dacă este cazul, Comitetul director adoptă dispoziții speciale care reglementează procedurile de recrutare a agenților contractuali în cadrul Acțiunii comune 2004/551/PESC.

Articolul 105

Înainte de a fi încadrat în muncă, agentul contractual este supus unui examen medical de către un medic consilier autorizat de agenție, astfel încât agenția să se asigure că agentul contractual în cauză îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 104 alineatul (3) litera (d).

Articolul 37 se aplică prin analogie.

Articolul 106

(1) Agentul contractual al cărui contract se încheie pe o perioadă de cel puțin un an efectuează o perioadă de probă de cel puțin șase luni pentru grupa de funcții I și de cel puțin nouă luni pentru celelalte grupe de funcții.

(2) În cazul în care, în perioada de probă, agentul contractual nu își poate exercita atribuțiile ca urmare a unei boli sau a unui accident pe o durată de o lună sau mai mult, AAIC poate prelungi durata perioadei de probă cu o perioadă corespunzătoare.

(3) Cu cel puțin o lună înainte de încheierea perioadei de probă se întocmește un raport de evaluare a capacității agentului contractual de a îndeplini atribuțiile asociate funcției sale, precum și a eficienței și

▼B

conduitei sale în serviciu. Raportul se aduce la cunoștința persoanei interesate, care are dreptul de a-și prezenta observațiile în scris. Agentul contractual care nu a făcut dovada calităților necesare pentru a rămâne în funcție este concediat. Cu toate acestea, , în mod excepțional, AAIC poate prelungi durata perioadei de probă cu cel mult șase luni, transferând eventual agentul contractual într-un alt departament.

(4) În cazul în care activitatea agentului contractual aflat în perioada de probă se dovedește, în mod evident, necorespunzătoare, raportul se poate întocmi în orice moment al perioadei de probă. Raportul se aduce la cunoștința persoanei în cauză, care are dreptul de a-și formula observațiile în scris. Pe baza acestui raport, AAIC poate decide concedierea agentului contractual înainte de încheierea perioadei de probă, cu preaviz de o lună.

(5) Agentul contractual concediat în perioada de probă are dreptul la o compensație egală cu o treime din salariul de bază pentru fiecare lună lucrată în perioada de probă.

Articolul 107

Contractele agenților contractuali se pot încheia pe o durată determinată de minim trei luni și maxim patru ani. Contractele pot fi prelungite o singură dată pe o perioadă determinată de maxim cinci ani. Durata cumulată a contractului inițial și a primei prelungiri nu poate fi mai mică de șase luni pentru grupa de funcții I și, respectiv, de nouă luni pentru celelalte grupe de funcții.

Articolul 108

(1) Agentul contractual poate fi recrutat doar pentru:

(i) gradele 13, 14 sau 16 pentru grupa de funcții IV;

(ii) gradele 8, 9 sau 10 pentru grupa de funcții III;

(iii) gradele 4 sau 5 pentru grupa de funcții II;

(iv) gradul 1 pentru grupa de funcții I.

Încadrarea în fiecare grupă de funcții se efectuează în funcție de calificările și experiența agentului. Pentru a răspunde nevoilor specifice ale agenției, se poate lua în considerare situația de pe piața muncii din Uniunea Europeană. Agentul contractual recrutat este încadrat în prima treaptă a gradului său.

(2) Agentul contractual care schimbă funcția în cadrul unui grup de funcții nu poate fi încadrat la un grad sau o treaptă inferioare celor corespunzătoare funcții anterioare.

Agentul contractual care accede la un grup de funcții superior este încadrat la un grad și la o treaptă care dă dreptul la o remunerație cel puțin egală celei de care beneficia prin contractul precedent.

Articolul 109

(1) Articolul 40 primul paragraf se aplică prin analogie agenților contractuali încadrați în muncă pe o perioadă de minimum un an.

(2) Agentul contractual cu o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său accede în mod automat la treapta următoare a gradului respectiv .

(3) Încadrarea unui agent contractual la un grad imediat superior în cadrul aceleiași grupe de funcții se face în urma deciziei agenției. Pentru agentul contractual decizia presupune încadrarea la prima treaptă din gradul imediat superior. O astfel de promovare se efectuează prin

▼B

selecție din rândul agenților contractuali angajați pe o durată de cel puțin trei ani și care au cel puțin doi ani vechime în gradul respectiv, după o analiză comparativă a rezultatelor lor și a rapoartelor asupra activității lor. După analiza comparativă a rezultatelor, AAIC ia în considerare în mod special rapoartele de evaluare a agenților contractuali, utilizarea, în exercitarea atribuțiilor lor, a altor limbi decât limba pentru care au făcut dovada cunoașterii aprofundate în conformitate cu articolul 104 alineatul (3) litera (e) și, dacă este necesar, nivelul responsabilităților exercitate.

(4) Agentul contractual nu poate accede la o grupă de funcții superioară decât prin participarea la o procedură generală de selecție.

CAPITOLUL 4

Condiții de muncă

Articolul 110

Articolele 41-57 se aplică prin analogie.

CAPITOLUL 5

Remunerare și rambursarea cheltuielilor

Articolul 111

Articolele 58-66 se aplică prin analogie, sub rezerva modificărilor prevăzute la articolele 112 și 113.

Articolul 112

Grila salariilor de bază se stabilește conform grilei prevăzute la articolul 93 din „Regimul aplicabil celorlalți agenți” ai CE.

Articolul 113

Prin derogare de la articolul 63 alineatul (3), indemnizația de instalare prevăzută la alineatul (1) și indemnizația de reinstalare prevăzută la alineatul (2) din articolul menționat anterior nu pot fi mai mici de:

— 734,76 EUR pentru agentul contractual care are dreptul la alocație pentru locuință și

— 435, 62 EUR pentru agentul contractual care nu are dreptul la alocație pentru locuință.

CAPITOLUL 6

Secțiunea A

Prestațiile de asigurări sociale

Articolul 114

Articolele 67-69 se aplică prin analogie. Cu toate acestea, articolul 67 alineatele (4) și (5) nu se aplică agentului contractual care a rămas în serviciul agenției până la vârsta de 63 de ani, cu excepția cazului în care

▼B

a fost încadrat în muncă pe o perioadă mai mare de 3 ani în calitate de agent contractual.

Articolul 115

(1) Un fost agent contractual care rămâne fără ocupație ca urmare a încetării raporturilor de muncă în cadrul agenției și care:

(a) nu beneficiază de alocație de invaliditate suportată de către agenție;

(b) nu și-a întrerupt activitatea în urma demisiei sau ca urmare a rezilierii contractului din motive disciplinare;

(c) a efectuat minimum șase luni de muncă;

(d) este rezident într-un stat membru UE,

beneficiază de alocație de șomaj lunar, în condițiile stabilite în continuare.

În cazul în care are dreptul la ajutor de șomaj în cadrul unui sistem național, fostul agent contractual în cauză este obligat să notifice acest lucru agenției. În acest caz, valoarea respectivului ajutor se deduce din ajutorul plătit în temeiul alineatului (3).

(2) Pentru a beneficia de alocația de șomaj menționat anterior, fostul agent contractual trebuie:

(a) să fie înregistrat, la cererea sa, în evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă din statul membru UE unde are domiciliul stabil, ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă;

(b) să îndeplinească obligațiile prevăzute de legislația statului membru UE în cauză pentru persoanele care beneficiază de ajutor de șomaj în temeiul respectivei legislații;

(c) să transmită lunar agenției un certificat emis de autoritatea națională competentă pentru ocuparea forței de muncă în care să se precizeze dacă a îndeplinit sau nu obligațiile și condițiile prevăzute la literele (a) și (b).

Agenția poate acorda sau menține ajutorul chiar și în cazul în care fostul agent contractual nu îndeplinește obligațiile naționale menționate la litera (b), în caz de boală, accident, maternitate, invaliditate sau în cazul unei situații recunoscute ca similară sau în cazul unei dispense acordate de autoritatea națională competentă de la îndeplinirea respectivelor obligații.

Comitetul director adoptă dispozițiile necesare pentru aplicarea prezentului articol.

(3) Alocația de șomaj se calculează pe baza salariului de bază obținut de fostul agent contractual în momentul încetării activității. Valoarea ajutorului se stabilește astfel:

(a) 60 % din salariul de bază pentru o perioadă inițială de 12 luni;

(b) 45 % din salariul de bază pentru lunile 13-24;

(c) 30 % din salariul de bază pentru lunile 25-36.

Cu excepția perioadei inițiale de șase luni în cursul căreia se aplică limita inferioară prezentată în continuare, timp în care limita superioară nu se aplică, sumele astfel definite nu pot fi mai mici de 878,64 EUR și nici mai mari de 1 757,28 EUR. Limitele menționate anterior se ajustează în același mod ca grila salarială prevăzută la articolul 66 din Statutul funcționarilor CE, în conformitate cu aceleași dispoziții ca cele care figurează la articolul 65 din respectivul statut.

(4) Perioada pe timpul căreia unui fost agent contractual i se poate plăti alocația de șomaj este de maximum 36 de luni de la data încetării activității și nu poate depăși, în nici un caz, o treime din durata efectivă

▼B

lucrată. Cu toate acestea, în cazul în care, în cursul respectivei perioade, un fost agent contractual încetează să îndeplinească condițiile prevăzute la alineatele (1) și (2), plata alocației de șomaj se suspendă. Alocația se plătește din nou în cazul în care, înainte de expirarea acestei perioade, fostul agent contractual îndeplinește din nou condițiile menționate anterior fără să fi obținut dreptul la un ajutor de șomaj național.

(5) Fostul agent contractual care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază de alocații familiale în conformitate cu aceleași dispoziții ca cele prevăzute la articolul 67 din Statutul funcționarilor CE. Alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației de șomaj, în condițiile stabilite la articolul 1 din anexa V la prezentul statut.

Agentul contractual în cauză se obligă să declare toate indemnizațiile de acest gen care îi sunt plătite lui/ei sau soției sale/soțului său din alte surse; astfel de indemnizații se deduc din cele plătite în temeiul prezentului articol.

Un fost agent contractual care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază, în condițiile stabilite de articolul 67, care se aplică prin analogie, de asigurare de sănătate fără a fi nevoit să plătească nici o contribuție.

(6) Alocația de șomaj și alocațiile familiale se plătesc din Fondul special de șomaj, în EUR. Nu se aplică nici un coeficient corector.

(7) Agenții contractuali contribuie cu o treime la finanțarea sistemului de asigurări de șomaj. Contribuția respectivă se stabilește la 0,81 % din salariul de bază al agentului contractual în cauză, după deducerea unei indemnizații forfetare în valoare de 798,77 EUR și fără a ține seama de coeficientul corector prevăzut la articolul 64 din Statutul funcționarilor CE. Contribuția se deduce lunar din salariul agentului contractual în cauză și se plătește, împreună cu celelalte două treimi suportate de agenție, către Fondul special de șomaj instituit în conformitate cu articolul 28a din „Regimul aplicabil celorlalți agenți” ai CE. Dacă este cazul, la sfârșitul unei perioade de 6 ani, Consiliul revizuiește și ajustează valoarea contribuției, în funcție de riscul de șomaj, în ceea ce-i privește pe agenții contractuali din cadrul agenției.

(8) Alocația de șomaj plătite unui fost agent contractual rămas fără loc de muncă face obiectul aceloraşi dispoziții ca și cele stabilite de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68.

(9) Autoritățile naționale competente pentru ocuparea forței de muncă și șomaj, acționând în conformitate cu legislația lor internă, și agenția cooperează în mod eficient pentru a asigura aplicarea corespunzătoare a prezentului articol.

(10) Normele de aplicare adoptate în conformitate cu articolul 70 alineatul (10) se aplică prezentului articol, fără a aduce atingere dispozițiilor stabilite la prezentul articol alineatul (2) paragraful al treilea.

Articolul 116

Articolele 71 și 72 se aplică prin analogie.

Articolul 117

Pe durata contractului sau după expirarea acestuia, agentul contractual poate primi cadouri, împrumuturi sau avansuri, în cazul în care este incapabil să-și exercite atribuțiile ca urmare a unei boli grave și prelungite, a unui handicap sau a unui accident survenit pe durata încadrării sale în muncă și în măsura în care dovedește că nu beneficiază de asigurare în cadrul unui alt sistem de asigurări sociale care acoperă aceste riscuri.

▼B

Secțiunea B

Asigurarea împotriva riscurilor de invaliditate și deces

Articolul 118

Agenții contractuali sunt asigurați împotriva riscului de deces și de invaliditate care poate surveni pe durata contractului de muncă, în conformitate cu dispozițiile de mai jos.

Prestațiile și garanțiile prevăzute în prezenta secțiune se suspendă în cazul în care remunerația pe care o primește un agent contractual în conformitate cu contractul său de muncă se suspendă temporar în temeiul prezentului statut.

Articolul 119

În cazul în care examenul medical efectuat înaintea încadrării în muncă a agentului contractual arată că acesta din urmă suferă de boală sau de invaliditate, AAIC poate să decidă să nu îl admită ca beneficiar al garanțiilor prevăzute în materie de invaliditate sau deces, în ceea ce privește riscurile rezultate ca urmare a unei astfel de boli sau invalidități, decât la expirarea unei perioade de cinci ani de la data încadrării sale în muncă.

Agentul contractual poate să facă recurs împotriva respectivei decizii la comisia de invaliditate menționată la articolul 75 din prezentul statut.

Articolul 120

(1) Agentul contractual care suferă de invaliditate totală și care, din această cauză, este obligat să-și suspende serviciul în cadrul agenției, beneficiază pe toată perioada de invaliditate de o alocație de invaliditate a cărei valoare se stabilește după cum urmează.

În cazul în care un agent contractual, beneficiar al unei alocații de invaliditate, împlinește 65 de ani, se aplică dispozițiile generale referitoare la acordarea indemnizației de încetare a activității. Indemnizația de încetare a activității se calculează pe baza salariului corespunzător treptei și gradului deținute de agent la momentul la care a survenit invaliditatea.

(2) Alocația de invaliditate este de 70 % din ultimul salariu de bază al agentului contractual. Cu toate acestea, ea nu poate fi mai mică decât salariul de bază al unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, treapta 1. Alocația de invaliditate este condiționată de contribuția la sistemul de pensii, calculată pe baza alocației menționate anterior.

(3) În cazul în care invaliditatea agentului contractual rezultă în urma unui accident survenit în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor sale, în urma unei boli profesionale, în urma unui act de sacrificiu personal înfăptuit în interes public sau în urma faptului că și-a riscat propria viață pentru a salva viața unei alte persoane, alocația de invaliditate nu poate fi mai mică de 120 % din salariul de bază lunar corespunzător unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, treapta 1. În acest caz, contribuția la sistemul de pensii este va fi suportată de bugetul fostului angajator.

(4) În cazul invalidității provocate în mod deliberat de agentul contractual, AAIC poate decide ca acesta să primească doar subvenția prevăzută la articolul 128.

▼B

(5) Agentul contractual care beneficiază de o alocație de invaliditate are dreptul la alocațiile familiale prevăzute la articolul 59 alineatul (3), în conformitate cu anexa V; alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației beneficiarului.

Articolul 121

(1) Starea de invaliditate se stabilește de către comisia de invaliditate prevăzută la articolul 75.

(2) Dreptul la alocația de invaliditate intră în vigoare din ziua următoare zilei în care contractul agentului contractual încetează, în conformitate cu articolele 95 și 96, care se aplică prin analogie.

(3) Agenția îi poate solicita beneficiarului unei alocații de invaliditate să se supună unor examene periodice pentru a se asigura că îndeplinește în continuare condițiile de acordare a respectivei alocații. În cazul în care comisia de invaliditate stabilește că respectivele condiții nu mai sunt îndeplinite, agentul contractual în cauză își reia serviciul în cadrul agenției, cu condiția să nu-i fi expirat contractul de muncă.

Cu toate acestea, dacă încadrarea persoanei în cauză în muncă în cadrul agenției se dovedește imposibilă, contractul său se poate rezilia sub rezerva plății unei sume care corespunde remunerației care ar fi fost plătită pe perioada preavizului și, după caz, care corespunde indemnizației de încetare a activității prevăzută la articolul 95. Se aplică, de asemenea, articolul 128.

Articolul 122

(1) Succesorii în drepturi ai agentului contractual decedat, stabiliți în conformitate cu aceleași prevederi menționate la capitolul 3 din anexa VI, beneficiază de pensie de urmaș în condițiile prevăzute la articolele 123-126.

(2) În cazul în care un fost agent contractual care beneficiază de o alocație de invaliditate decedează, succesorii în drepturi ai agentului contractual decedat, în conformitate cu dispozițiile capitolului 3 din anexa VI, beneficiază de pensia de urmaș prevăzută în anexa menționată anterior.

(3) În cazul dispariției de mai mult de un an a unui agent contractual sau a unui fost agent contractual care beneficiază de alocație de invaliditate, pensiile provizorii acordate soțului/soției și persoanelor recunoscute ca aflate în întreținerea sa se stabilesc în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele prevăzute la capitolele 5 și 6 din anexa VIII la Statutul funcționarilor CE.

Articolul 123

Dreptul la plata pensiei intră în vigoare în prima zi a lunii care urmează celei în care a survenit decesul sau, dacă este cazul, în prima zi a lunii care urmează perioadei în care soțul/soția decedatului, orfanii sau persoanele aflate în întreținerea sa beneficiază de retribuțiile sale în temeiul articolului 59 alineatul (8).

Articolul 124

Soțul/soția care supraviețuiește agentului contractual beneficiază de pensie de urmaș în prevăzute la capitolul 3 din anexa VI. Valoarea pensiei nu poate fi mai mică de 35 % din ultimul salariu de bază lunar primit de agentul contractual și nici mai mică decât salariul de bază al unui agent contractual CE încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, prima treaptă.

▼B

Beneficiarul unei pensii de urmaş are dreptul, în condiţiile prevăzute în anexa V, la alocaţiile familiale menţionate la articolul 59 alineatul (3). Cu toate acestea, valoarea alocaţiei pentru creşterea copilului este dublă faţă de alocaţia prevăzută la articolul 59 alineatul (3) litera (b).

Articolul 125

(1) În cazul în care un agent contractual sau un fost agent contractual beneficiar al unei alocaţii de invaliditate decedează fără a lăsa în urma sa un soţ/o soţie având dreptul la pensie de urmaş, copiii aflaţi în întreţinerea sa au dreptul la o pensie de orfan, în condiţiile stabilite la articolul 81, care se aplică prin analogie.

(2) Acelaşi drept la pensie se recunoaşte şi copiilor care îndeplinesc aceleaşi condiţii, în caz de deces sau de recăsătorie a soţului/soţiei ce beneficiază de o pensie de urmaş.

(3) În cazul în care un agent contractual sau un fost agent contractual beneficiar al unei alocaţii de invaliditate decedează, iar condiţiile prevăzute la alineatul (1) nu sunt îndeplinite, se aplică, prin analogie, dispoziţiile articolului 81 paragraful al treilea.

(4) Pensia de orfan a persoanelor considerate ca aflate în întreţinerea agentului contractual în sensul articolului 2 alineatul (4) din anexa V nu trebuie să depăşească dublul valorii alocaţiei pentru creşterea copilului. Cu toate acestea, dreptul la pensie încetează în cazul în care un terţ este obligat să plătească o pensie alimentară în temeiul legislaţiei interne.

(5) Decesul unui părinte natural care este înlocuit de un părinte adoptiv nu dă dreptul la pensie de orfan.

(6) Orfanul beneficiază de alocaţie şcolară în condiţiile stabilite la articolul 3 din anexa V.

Articolul 126

În caz de divorţ sau de coexistenţă a mai multor categorii de urmaşi care îndeplinesc condiţiile pentru acordarea pensiei de urmaş, aceasta se repartizează în condiţiile prevăzute la capitolul 3 din anexa VI.

Articolul 127

Articolele 83 şi 84 se aplică prin analogie.

Secţiunea C

Indemnizaţia de încetare a activităţii

Articolul 128

În momentul încetării activităţii, agentul contractual are dreptul la plata unei indemnizaţii de încetare a activităţii sau la transferul echivalentului actuarial al drepturilor la pensie în condiţiile prevăzute la articolul 1 din anexa VI.

Articolul 129

(1) În cazul în care un agent contractual a exercitat opţiunea prevăzută la articolul 131, indemnizaţia de încetare a activităţii se reduce proporţional cu perioada pentru care s-au reţinut sumele respective.

▼B

(2) Alineatul precedent nu se aplică agentului contractual care, în termen de trei luni de la aplicarea prezentului statut, solicită reluarea plății sumelor plus dobânda compusă aferentă stabilită la 3,5 % pe an, rata putând fi revizuită în conformitate cu procedura stabilită la articolul 87.

Secțiunea D

Contribuții la sistemul de asigurări de invaliditate și de viață și a sistemului de pensii

Articolul 130

Articolele 88 și 89 se aplică prin analogie.

Articolul 131

În conformitate cu condițiile stabilite de agenție, un agent contractual poate solicita agenției să efectueze toate plățile pe care acesta trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie, a ajutorului de șomaj, a asigurării de invaliditate, a asigurării de viață și de sănătate în țara în care a fost acoperit de aceste sisteme ultima dată. În egală măsură, agenția poate decide să efectueze toate plățile pe care un agent contractual trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie în țara sa de origine, chiar și în absența unei cereri din partea respectivului agent contractual. În acest caz, agenția trebuie să-și justifice decizia în mod corespunzător. Pe durata de aplicare a respectivelor contribuții, agentul contractual nu beneficiază de sistemul de asigurări de sănătate al agenției. De asemenea, pe perioada de aplicare a respectivelor contribuții, agentul contractual nu este asigurat prin sistemele de asigurări de viață și de invaliditate și nu dobândește drepturi în cadrul sistemelor de asigurări de șomaj și de pensie ale agenției.

Perioada efectivă a plăților de acest fel pentru orice agent contractual este de maximum 6 luni. Cu toate acestea, agenția poate decide să prelungească perioada respectivă ă la un an. Plățile se fac din bugetul agenției. Plățile efectuate pentru constituirea sau menținerea unor drepturi de pensie nu pot depăși dublul ratei prevăzute la articolul 89.

Secțiunea E

Lichidarea drepturilor agenților contractuali

Articolul 132

Sistemul de asigurări de invaliditate sau sistemul pensiilor de urmaș este prevăzut la articolele 19-23 din anexa VI.

Secțiunea F

Plata prestațiilor

Articolul 133

(1) Articolele 83 și 84 din prezentul statut se aplică prin analogie, ca și articolul 29 din anexa VI.

▼B

(2) Toate sumele datorate agenției de un agent contractual în cadrul sistemului de asigurări menționat anterior, la data la care prestațiile devin plătibile, se deduc din cuantumul prestațiilor care îi revin agentului sau succesorilor săi în drepturi. Deducerea se poate eșalona pe mai multe luni.

Secțiunea G

Subrogarea agenției

Articolul 134

Dispozițiile articolului 93 se aplică prin analogie în favoarea agenției.

CAPITOLUL 7

Recuperarea plăților necuvenite

Articolul 135

Dispozițiile articolului 94 se aplică prin analogie.

CAPITOLUL 8

Încetarea activității

Articolul 136

Articolele 95-99 se aplică prin analogie agenților contractuali.

În cazul în care se iau măsuri disciplinare împotriva unui agent contractual, comisia de disciplină prevăzută la articolul 142 se reunește cu participarea a doi membri suplimentari din aceeași grupă de funcții și de grad echivalent cu cel al agentului contractual în cauză. Cei doi membri suplimentari sunt numiți în conformitate cu o procedură *ad hoc* convenită de AAIC și de comitetul personalului.

TITLUL IV

REPREZENTAREA PERSONALULUI

Articolul 137

(1) Comitetul personalului se instituie în conformitate cu normele stabilite de comitetul director.

(2) Comitetul personalului reprezintă interesele angajaților în raporturile cu agenția și păstrează în permanență legătura dintre agenție și angajați. Contribuie la buna desfășurare a activității prin faptul că oferă angajaților posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere.

Comitetul personalului informează organele competente ale agenției despre orice dificultate legată de interpretarea și aplicarea prezentului statut și poate fi consultat cu privire la orice aspecte de această natură.

Comitetul personalului înaintează organelor competente ale agenției sugestii privind organizarea și desfășurarea activității, precum și propuneri de ameliorare a condițiilor de muncă ale angajaților sau a condițiilor de viață în general.

▼B

Comitetul personalului participă la administrarea și supravegherea organismelor cu caracter social instituite de agenție în interesul angajaților. Cu acordul agenției, poate institui servicii cu caracter social de acest tip.

TITLUL V

PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Secțiunea A

Dispoziții cu caracter general

Articolul 138

(1) Neîndeplinirea de către un agent sau de către un fost agent a obligațiilor ce îi revin în temeiul prezentului statut, cu bună știință sau din neglijență, îl face pasibil de sancțiuni disciplinare.

(2) În cazul în care AAIC i se aduc la cunoștință probe despre eventualitatea neîndeplinirii obligațiilor în sensul alineatului (1), aceasta poate iniția o anchetă administrativă pentru a verifica abaterea presupusă.

Articolul 139

(1) În cazul în care, în cadrul anchetei interne, se constată posibilitatea implicării personale a unui agent sau a unui fost agent, persoana respectivă este imediat informată cu privire la aceasta, cu condiția ca acest lucru să nu prejudicieze buna desfășurare a anchetei. În orice caz, la încheierea anchetei, nu se pot formula concluzii privitoare la un anumit agent fără ca agentul implicat să aibă ocazia de a-și prezenta punctul de vedere asupra faptelor care îi sunt atribuite. În concluzii se menționează observațiile agentului respectiv.

(2) În cazurile care, în scopul anchetei, impun menținerea caracterului secret absolut și care implică recurgerea la proceduri de anchetă care țin de competența unei autorități judiciare naționale, îndeplinirea obligației de a invita agentul să își exprime punctul de vedere poate fi amânată de comun acord cu AAIC. În astfel de situații, nu se poate iniția nici o procedură disciplinară înainte ca agentul să aibă ocazia de a-și prezenta punctul de vedere.

(3) În cazul în care, în urma unei anchete interne, nu se aduce nici o învinuire agentului la adresa căruia s-au formulat acuzații, ancheta se închide fără a se lua nicio măsură, prin decizia șefului agenției, care informează în scris agentul în legătură cu aceasta. Agentul poate solicita ca decizia să fie anexată la dosarul său personal.

(4) AAIC aduce la cunoștința agentului în cauză încheierea anchetei și îi comunică, de asemenea, concluziile raportului de anchetă, iar la cerere și sub rezerva apărării intereselor legitime ale terților, comunică toate documentele legate direct de acuzațiile formulate împotriva lui.

Articolul 140

Pe baza raportului de anchetă, după ce a comunicat agentului toate documentele aflate la dosar și după audierea agentului implicat, AAIC:

(a) poate decide că nu se poate formula nicio acuzație la adresa agentului respectiv, caz în care agentul este informat despre aceasta în scris sau

▼B

(b) poate decide, chiar în cazul neîndeplinirii sau al neîndeplinirii presupuse a obligațiilor, să nu adopte nicio sancțiune disciplinară și, după caz, poate adresa agentului un avertisment sau

(c) în cazul neîndeplinirii obligațiilor în conformitate cu articolul 138:

(i) poate decide inițierea procedurii disciplinare stabilite în secțiunea D din prezentul titlu sau

(ii) poate decide inițierea procedurii disciplinare în fața comisiei de disciplină.

Articolul 141

Agentul contractual care, din considerente obiective, nu poate fi audiat în conformitate cu dispozițiile prezentului titlu poate fi invitat să își exprime opiniile în scris sau poate fi reprezentat printr-o persoană pe care o desemnează.

Secțiunea B

Comisia de disciplină

Articolul 142

(1) În cadrul agenției se instituie o comisie de disciplină. Din comisia de disciplină face parte cel puțin un membru, care poate îndeplini funcția de președinte, ales din rândul angajaților Consiliului Uniunii Europene.

(2) Comisia de disciplină este alcătuit dintr-un președinte și patru membri permanenți care pot fi înlocuiți de supleanți, dintre care cel puțin un supleant trebuie să facă parte din aceeași grupă de funcții ca cea din care face parte agentul care face obiectul procedurii disciplinare.

Articolul 143

(1) AAIC și comitetul personalului prevăzut la articolul 137 numesc fiecare, simultan, doi membri permanenți și doi supleanți.

(2) Președintele și supleantul președintelui sunt numiți de AAIC.

(3) Președintele, membrii și supleanți sunt numiți pe o perioadă de trei ani. Cu toate acestea, agenția poate stabili un mandat mai scurt pentru membri și supleanți, însă nu mai scurt de un an.

(4) Agentul contractual implicat are dreptul de a recuza un membru al comisiei de disciplină în termen de cinci zile de la constituirea comisiei. La rândul ei, agenția are, de asemenea, dreptul de a recuza un membru al comisiei de disciplină.

În perioada de timp menționată anterior, membrii comisiei de disciplină pot solicita să fie scutiți de exercitarea atribuțiilor din considerente legitime și se retrag în cazul în care există un conflict de interese.

Articolul 144

Comisia de disciplină este asistată de un secretar numit de AAIC.

Articolul 145

(1) În exercitarea atribuțiilor lor, președintele și membrii comisiei de disciplină beneficiază de independență totală.

▼B

(2) Deliberările şi lucrările comisiei de disciplină sunt secrete.

Secţiunea C

Sancţiuni disciplinare

Articolul 146

(1) AAIC poate impune următoarele sancţiuni:

(a) avertisment scris;

(b) mustrare;

(c) suspendarea avansării într-o treaptă superioară pe o perioadă cuprinsă între o lună şi douăzeci şi trei de luni;

(d) retrogradare în treaptă;

(e) retrogradare temporară pe o perioadă cuprinsă între cincisprezece zile şi un an;

(f) retrogradarea în cadrul aceleaşi grupe de funcţii;

(g) încadrarea într-o grupă de funcţii inferioară, cu sau fără retrogradare;

(h) destituirea din funcţie şi, după caz, o reţinere, pentru o perioadă determinată, din alocaţia de invaliditate; efectele sancţiunii nu se pot aplica şi succesorilor în drepturi ai agentului contractual. Cu toate acestea, în cazul unei astfel de reţineri, venitul fostului agent nu poate fi inferior minimului de subzistenţă corespunzător salariului de bază al unui agent temporar încadrat la gradul 1 prima treaptă, cumulat, după caz, cu alocaţiile familiale.

(2) În cazul în care agentul beneficiază de alocaţie de invaliditate, AAIC poate decide reţinerea, pentru o perioadă determinată, a unui procent din alocaţia sa de invaliditate; efectele acestei sancţiuni nu se pot aplica şi succesorilor în drepturi ai agentului contractual. Cu toate acestea, venitul agentului contractual nu poate fi inferior minimului de subzistenţă corespunzător salariului de bază al unui agent temporar încadrat la gradul 1 prima treaptă, cumulat cu alocaţiile familiale.

(3) Acelaşi caz de abatere disciplinară nu poate atrage mai multe sancţiuni disciplinare.

Articolul 147

Sancţiunea disciplinară aplicată este proporţională cu gravitatea abaterii. Pentru a stabili gradul de gravitate al abaterii şi pentru a decide ce sancţiune disciplinară se impune se iau în considerare următoarele elemente:

(a) natura abaterii şi circumstanţele în care a fost săvârşită,

(b) dimensiunile prejudiciului adus integrităţii, reputaţiei şi intereselor agenţiei,

(c) gravitatea intenţiei sau neglijenţei în abaterea săvârşită,

(d) motivele care l-au determinat pe agent să săvârşească abaterea,

(e) gradul şi vechimea în muncă a agentului,

(f) măsura în care agentul este personal responsabil,

(g) nivelul atribuţiilor şi responsabilităţile agentului,

(h) dacă agentul este la prima abatere sau dacă a mai săvârşit abateri în trecut,

▼B

(i) comportamentul agentului pe perioada întregii sale cariere.

Secțiunea D

Procedura disciplinară fără consultarea comisiei de disciplină

Articolul 148

AAIC poate decide aplicarea unei sancțiuni sub forma unui avertisment scris sau a unei mustrări fără a consulta comisei de disciplină. Agentul în cauză este audiat înainte ca AAIC să impună astfel de acțiuni.

Secțiunea E

Procedura disciplinară în fața comisiei de disciplină

Articolul 149

(1) AAIC prezintă comisiei de disciplină un raport în care prezintă în mod clar faptele reclamate și, după caz, circumstanțele în care acestea au fost săvârșite, inclusiv toate circumstanțele agravante sau atenuante.

(2) Raportul se comunică agentului în cauză și președintelui comisiei de disciplină, care prezintă raportul membrilor comisiei de disciplină.

Articolul 150

(1) Din momentul în care primește raportul, agentul în cauză are dreptul să obțină dosarul personal complet și să facă copii după toate documentele relevante pentru procedură, inclusiv cele care îl disculpă.

(2) Agentul în cauză dispune de cel puțin 15 zile de la data primirii raportului de inițiere a procedurii disciplinare pentru a-și pregăti apărarea.

(3) Agentul în cauză poate fi asistat de o persoană pe care o desemnează personal.

Articolul 151

(1) În cazul în care, în prezența președintelui comisiei de disciplină, agentul în cauză recunoaște săvârșirea abaterii și acceptă fără rezerve raportul menționat la articolul 148 din prezentul statut, AAIC poate retrage cazul de la comisia de disciplină în temeiul principiului proporționalității între natura abaterii și sancțiunea propusă. După retragerea cazului de la comisia de disciplină, președintele emite un aviz cu privire la sancțiunea propusă.

(2) În conformitate cu procedura descrisă anterior, AAIC poate impune, prin derogare de la articolul 148, una dintre sancțiunile prevăzute la articolul 146 alineatul (1) literele (a)-(d).

(3) Agentul este informat în prealabil de consecințele atrase de recunoașterea săvârșirii abaterii.

Articolul 152

Înainte de prima ședință a comisiei de disciplină, președintele conferă unuia dintre membrii comisiei sarcina de a pregăti un raport general

▼B

asupra cazului și îi informează în legătură cu aceasta și pe ceilalți membri ai comisiei de disciplină.

Articolul 153

(1) Agentul în cauză este audiat de comisia de disciplină; la audiere, acesta își poate exprima punctul de vedere în scris sau verbal, direct sau prin reprezentant și poate cita martori.

(2) Agenția este reprezentată în fața comisiei de disciplină de un membru mandatat de AAIC în acest sens care dispune de aceleași drepturi ca și agentul în cauză.

Articolul 154

(1) În cazul în care comisia de disciplină consideră că nu dispune de informații suficient de clare asupra acuzațiilor aduse agentului sau asupra circumstanțelor în care au fost săvârșite faptele, comisia solicită deschiderea unei proceduri contradictorii.

(2) Președintele comisiei de disciplină sau unul dintre membrii acesteia conduce ancheta în numele comisiei. În scopul anchetei, comisia de disciplină poate solicita orice document legat de cazul pe care îl cercetează. Agenția răspunde oricărei solicitări de acest fel în termenul stabilit de comisia de disciplină. În cazul în care solicitarea se adresează unui agent, se consemnează orice refuz de a răspunde solicitării.

Articolul 155

În urma consultării documentelor depuse, a analizării declarațiilor verbale sau scrise și a rezultatelor anchetei efectuate, comisia de disciplină adoptă prin vot majoritar un aviz motivat asupra realității faptelor reclamate și, după caz, asupra sancțiunilor care trebuie aplicate pentru săvârșirea respectivelor fapte. Avizul este semnat de toți membrii comisiei de disciplină. Fiecare membru al comisiei poate anexa la aviz un punct de vedere divergent. Comisia de disciplină transmite avizul AAIC și agentului în cauză în termen de două luni de la data primirii raportului din partea AAIC, sub rezerva că termenul menționat anterior corespunde gradului de complexitate al cazului. În cazul în care ancheta s-a desfășurat la inițiativa comisiei de disciplină, termenul este de patru luni, sub rezerva că termenul menționat anterior corespunde gradului de complexitate al cazului.

Articolul 156

(1) Președintele comisiei de disciplină nu participă la vot în cazurile prezentate spre rezolvare comisiei, cu excepția problemelor procedurale sau în situații de egalitate de voturi.

(2) Președintele asigură punerea în aplicare a deciziilor comisiei de disciplină și aduce la cunoștința tuturor membrilor toate informațiile și toate documentele referitoare la caz.

Articolul 157

Secretarul întocmește procesul-verbal al ședințelor comisiei de disciplină. Martorii semnează procesul-verbal de consemnare a mărturiei lor.

▼B

Articolul 158

(1) Cheltuielile efectuate în cadrul procedurii disciplinare la inițiativa agentului, în special onorariul plătit persoanei pe care agentul a desemnat-o pentru a-l asista sau pentru a-i asigura apărarea, sunt suportate de agent în cazul în care în urma procedurii disciplinare se impune una dintre sancțiunile prevăzute la articolul 146 din prezentul statut.

(2) Cu toate acestea, în cazuri excepționale, atunci când cheltuiala ar fi inechitabilă pentru agentul în cauză, AAIC poate dispune contrar dispozițiilor alineatului (1).

Articolul 159

(1) După audierea agentului , AAIC adoptă o decizie în conformitate cu articolele 146 și 147 din prezentul statut în termen de două luni de la data primirii avizului comisiei de disciplină. Decizia trebuie să fie motivată.

(2) În cazul în care AAIC decide să închidă cazul fără a impune sancțiuni disciplinare, informează imediat, în scris, agentul în legătură cu aceasta. La rândul său, agentul respectiv poate solicita ca decizia să fie inclusă în dosarul său personal .

Secțiunea F

Suspendarea

Articolul 160

(1) În cazul în care AAIC acuză un agent de abatere gravă, fie că este vorba de neîndeplinirea obligațiilor profesionale, fie de încălcarea legii, agenția poate suspenda imediat persoana acuzată de săvârșirea abaterii pe o perioadă determinată sau nedeterminată.

(2) AAIC adoptă decizia menționată anterior după audierea agentului în cauză, cu excepția situațiilor excepționale.

Articolul 161

(1) În decizia de suspendare a agentului trebuie menționat dacă, în perioada suspendării, agentul primește remunerația integrală sau dacă i se aplică o reținere salariale, al cărei cuantum trebuie stabilit prin aceeași decizie. Suma plătită agentului respectiv nu poate fi în nici un caz mai mică decât minimul de subzistență corespunzător salariului de bază al unui agent temporar încadrat la gradul 1 prima treaptă, cumulat, după caz, cu alocațiile familiale.

(2) Situația unui agent suspendat trebuie clarificată definitiv în maximum șase luni de la data la care măsura de suspendare a intrat în vigoare. În cazul în care, până la expirarea termenului de șase luni, nu se adoptă nici o decizie, agentul în cauză redobândește dreptul la remunerație integrală, sub rezerva alineatului (3).

(3) Reținerea salarială poate fi aplicată pe o perioadă mai lungă decât perioada de șase luni prevăzută la alineatul (2) în cazul în care agentul în cauză este urmărit penal pentru aceleași fapte și este arestat în cadrul urmăririi penale. În acest caz, agentul primește din nou remunerația integrală numai din momentul în care instanța competentă a hotărât eliberarea sa.

(4) Sumele reținute în temeiul alineatului (1) se restituite agentului contractual în cazul în care decizia definitivă nu impune nici o sancțiune

▼B

disciplinară sau impune o sancțiune sub forma unui avertisment scris, a unei mustrări sau a unei amânări a avansării într-o treaptă superioară; dacă nu se aplică nici o sancțiune, restituirea se efectuează cu aplicarea unei dobânzi compuse la rata definită la articolul 87.

Secțiunea G

Urmărirea penală paralelă

Articolul 162

În cazul în care agentul contractual este urmărit în justiție pentru aceleași fapte, decizia finală se adoptă după ce hotărârea pronunțată de către instanța competentă este definitivă.

Secțiunea H

Dispoziții finale

Articolul 163

Agentul sancționat printr-o altă măsură disciplinară decât eliberarea din funcție poate solicita, în termen de trei ani în cazul unui avertisment scris sau al unei mustrări sau în termen de șase ani în cazul altei sancțiuni, ștergerea din dosarul său personal a oricărei referiri la sancțiunile impuse. AAIC decide dacă aprobă cererea.

Articolul 164

În cazul în care ies la iveală noi fapte susținute de probe relevante, procedura disciplinară poate fi redeschisă la inițiativa AAIC sau la cererea agentului contractual implicat.

Articolul 165

În cazul în care nu s-a formulat nici o acuzație împotriva agentului în conformitate cu articolul 159, agentul are dreptul, la cerere, la remedierea prejudiciului suferit printr-o publicitate adecvată făcută deciziei AAIC.

Articolul 166

Comitetul director adoptă normele de aplicare a prezentei proceduri.

TITLUL VI

RECURS

Articolul 167

(1) Persoanele cărora li se aplică prezentul statut pot depune la AAIC o cerere de adoptare a unei decizii în ceea ce le privește. În termen de patru luni de la data depunerii cererii, AAIC comunică persoanei în cauză decizia motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat anterior, nu se dă nici un răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca o decizie implicită de respingere a cererii, care poate fi contestată în conformitate cu alineatul următor.

▼B

(2) Persoanele cărora li se aplică prezentul statut pot depune la AAIC o reclamație împotriva unui act care le afectează în mod negativ în cazul în care autoritatea menționată anterior adoptă o decizie sau în cazul în care nu adoptă măsurile stabilite prin prezentul statut. Reclamația se depune în termen de trei luni. Perioada se calculează cu începere de la:

— data publicării actului, în cazul unei măsuri cu caracter general;

— data comunicării deciziei persoanei în cauză, însă în nici un caz ulterior datei la care persoana respectivă a luat a cunoștință decizia, dacă este vorba de o măsură cu caracter individual; cu toate acestea, în cazul în care un act afectează în mod negativ o altă persoană decât destinatarul, termenul se calculează pentru cealaltă persoană de la data la care aceasta a luat la cunoștință decizia, însă nu mai târziu de data publicării;

— data expirării termenului stabilit pentru acordarea unui răspuns, dacă reclamația se referă la o decizie implicită de respingere a cererii în sensul alineatului (1).

În termen de patru luni de la data depunerii reclamației, AAIC notifică persoanei în cauză decizia motivată. În cazul în care, la expirarea perioadei menționate anterior nu se acordă nici un răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca o decizie implicită de respingere a reclamației, care poate fi atacată prin recurs în conformitate cu articolul 169.

TITLUL VII

COMISIA DE RECURS

Articolul 168

(1) Se instituie o comisie de apel competentă să soluționeze orice litigiu între agenție și persoanele cărora li se aplică prezentul statut.

(2) Comisia de apel este alcătuită din patru judecători numiți de Consiliul Uniunii Europene pe o perioadă de șase ani din rândul candidaților propuși de statele membre participante, după consultarea prealabilă a Curții de Justiție a Comunităților Europene. Cu toate acestea, în prima comisie de apel constituită, doi judecători sunt numiți pentru un mandat de trei ani și doi judecători pentru un mandat de șase ani. În cazul în care comisia de apel nu întrunește majoritatea în adoptarea unei decizii, președintele are drept de vot decisiv.

(3) Judecătorii comisiei de apel aleg din rândul lor un președinte pentru un mandat de trei ani. Mandatul poate fi reînnoit.

(4) La fiecare trei ani, o parte din judecători sunt înlocuiți. Judecătorii înlocuiți pot fi numiți din nou.

(5) Judecătorii comisiei de apel sunt independenți și nu primesc instrucțiuni.

(6) Pe perioada mandatului, judecătorii nu pot deține alte funcții în cadrul agenției.

(7) Comisia de apel numește un grefier și stabilește normele care reglementează statutul acestuia.

Articolul 169

(1) Se poate formula recurs la comisia de apel numai dacă:

— în prealabil, s-a depus o reclamație la AAIC, în conformitate cu articolul 167 alineatul (2), în termenul prevăzut la articolul menționat anterior și

— reclamația a fost respinsă printr-o decizie expresă sau implicită.

▼B

(2) Recursul prevăzut la alineatul (1) trebuie înaintat în termen de trei luni. Termenul se calculează:

— de la data notificării deciziei adoptate ca răspuns la reclamația formulată;

— de la data expirării termenului de acordare a unui răspuns, în cazul în care se atacă o decizie implicită de respingere a reclamației depuse în conformitate cu articolul 167 alineatul (2); cu toate acestea, în cazul în care o reclamație este respinsă prin decizie expresă după ce a fost respinsă în prealabil prin decizie implicită, însă anterior expirării termenului de înaintare a recursului, perioada de formulare a recursului se calculează din nou de la data respectivă.

(3) Prin derogare de la alineatul (1) al prezentului articol, după ce a formulat o reclamație către AAIC în temeiul articolului 167 alineatul (2), persoana în cauză poate să înainteze imediat un recurs la comisia de apel, cu condiția ca recursul să fie însoțit de o cerere de suspendare a executării actului atacat sau de adoptare a unor măsuri interimare. În acest caz, procedura referitoare la acțiunea principală înaintată comisiei de apel se suspendă până în momentul în care se adoptă o decizie implicită sau explicită de respingere a reclamației.

(4) În limitele și în condițiile stabilite de regulamentul de procedură, părțile pot fi asistate de o persoană desemnată de ele.

(5) Comisia de apel își stabilește regulamentul de procedură, care trebuie aprobat de Consiliul Uniunii Europene în acord cu Curtea de Justiție a Comunităților Europene. Comisia de apel poate modifica regulamentul de procedură. Modificările trebuie aprobate de Consiliu în acord cu Curtea de Justiție.

(6) Până la intrarea în vigoare a regulamentului de procedură al comisiei de apel, aceasta aplică *mutatis mutandis* regulamentul de procedură al Tribunalului de Primă Instanță al Comunităților Europene.

(7) Comisia de apel statuează privitor la cheltuielile de judecată. Sub rezerva dispozițiilor specifice din regulamentul de procedură, partea care nu are câștig de cauză suportă cheltuielile în cazul în care comisia de apel decide astfel.

TITLUL VIII

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 170

(1) Dispozițiile prezentului statut cu privire la drepturi și obligații (articolele 10-34 și 103), condițiile de angajare [articolele 36-40, cu excepția articolului 36 alineatul (2) litera (a), și articolele 104-109, cu excepția articolului 104 alineatul (3) litera (a)], condițiile de muncă (articolele 41-57 și articolul 110), încetarea activității (articolele 95-99 și articolul 136) și procedura disciplinară (articolele 138-166) pot fi modificate, în măsura în care este necesar, de către comitetul director al agenției, care hotărăște în conformitate cu articolul 9 alineatul (1) punctul 1.10 și cu articolul 11 alineatul (3) punctul 3.1 din Acțiunea comună 2004/551/PESC. Modificările propuse se transmit Consiliului. Modificările se consideră aprobate cu excepția cazului în care Consiliul decide, în termen de două luni și cu majoritate calificată, să le modifice.

(2) Modificările aduse celorlalte dispoziții ale prezentului statut, în special cele referitoare la remunerație, indemnizații și prestații de asigurări sociale, sunt adoptate de Consiliu cu unanimitate la propunerea Comitetului director.

▼B

Articolul 171

În termen de trei ani de la intrarea în vigoare a prezentului statut sau de la intrarea în vigoare a Tratatului de instituire a unei Constituții pentru Europa, în funcție de care eveniment survine mai întâi, Consiliul Uniunii Europene examinează și modifică prezentul statut sau adoptă o decizie privind expirarea sa, după caz.

Articolul 172

Prezenta decizie intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.*

▼B

ANEXA I

STATUTUL MEMBRILOR COMISIEI DE APEL

Articolul 1

Membrii comisiei de apel sunt aleşi din rândul persoanelor a căror independenţă este fără echivoc şi care sunt consilieri juridici a căror competenţă este recunoscută, în special în domeniul drepturilor şi obligaţiilor funcţionarilor publici. Selecţia judecătorilor trebuie să ţină seama atât de diversitatea geografică şi demografică din statele membre participante la agenţie, cât şi de diversitatea sistemelor juridice.

Articolul 2

În afara cazurilor de reînnoire periodică şi a cazurilor de deces, îndatoririle membrilor comisiei de apel încetează în momentul în care aceştia demisionează. Atunci când un membru al comisiei de apel demisionează, adresează scrisoarea de demisie preşedintelui comisiei de apel pentru a fi transmisă şefului agenţiei. În urma acestei notificări, se creează un loc vacant în cadrul comisiei de recurs.

Articolul 3

Membrii comisiei de apel a căror activitate încetează înainte de expirarea mandatului lor sunt înlocuiţi pe perioada restantă a respectivului mandat.

Articolul 4

În momentul instalării în funcţie, membrii comisiei de apel îşi iau angajamentul în mod solemn, în şedinţă publică, că îşi vor exercita atribuţiile cu imparţialitate şi cu deplină conştiinţă şi că vor respecta caracterul confidenţial al deliberărilor.

Articolul 5

Membrii comisiei de apel beneficiază de imunitate juridică pentru actele înfăptuite de ei în calitate oficială. Aceştia beneficiază de imunitate şi după terminarea mandatului.

Articolul 6

Consiliul Uniunii Europene, hotărând cu majoritate calificată, stabileşte regimul financiar al membrilor comisiei de apel.

▼B

ANEXA II

ACTIVITATE CU NORMĂ REDUSĂ

Articolul 1

Cererea de aprobare a activității cu normă redusă se înaintează de către agent superiorului ierarhic cu cel puțin două luni înainte de data solicitată, cu excepția cazurilor de urgență justificate corespunzător.

Autorizația se acordă pentru o perioadă de minim o lună și maxim trei ani, fără a aduce atingere cazurilor menționate la articolul 16 și la articolul 44 alineatul (2) litera (e) din statut.

Autorizația poate fi reînnoită în aceleași condiții. Cererile de reînnoire se depun de către agentul în cauză cu cel puțin două luni înainte de expirarea perioadei pentru care s-a acordat aprobarea. Durata activității cu normă redusă nu poate fi mai mică decât jumătate din durata normală de activitate cu normă întreagă.

Activitatea cu normă redusă începe de la data de întâi a lunii, cu excepția cazurilor justificate corespunzător.

Articolul 2

La cererea agentului în cauză, AAIC poate suspenda autorizația de desfășurare a activității cu normă redusă înainte de expirarea perioadei pentru care aceasta a fost acordată. Data la care se suspendă activitatea cu normă redusă nu poate surveni la mai mult de două luni de la data propusă de agent sau la mai mult de patru luni în cazul în care activitatea cu normă redusă a fost autorizată pentru mai mult de un an.

În cazuri excepționale și în interes de serviciu, AAIC poate suspenda autorizația de desfășurare a activității cu normă redusă înainte de expirarea perioadei pentru care a fost aprobată, acordând agentului un preaviz de două luni.

Articolul 3

În perioada în care este autorizat să-și exercite activitatea cu normă redusă, agentul are dreptul la un procent din remunerație corespunzător cu norma redusă lucrată. Cu toate acestea, procentul nu se aplică alocației creșterea copilului, cuantumului de bază al alocației pentru locuință și alocației școlare.

Cuantumul contribuției la sistemul asigurărilor de sănătate se calculează pe baza salariului de bază al unui agent care își desfășoară activitatea cu normă întreagă. Cuantumul contribuției la fondul de pensii se calculează pe baza salariului de bază pe care îl primește agentul care lucrează cu normă redusă. Agentul poate solicita calcularea cuantumului la fondul de pensii pe baza salariului de bază plătit unui agent care lucrează cu normă întreagă, în conformitate cu articolul 89 din statut. În sensul articolului 1 din anexa VI, drepturile dobândite se calculează proporțional cu procentul contribuțiilor plătite.

În perioada desfășurării activității cu normă redusă, agentul nu poate efectua ore suplimentare și nici nu poate exercita alte activități remunerate decât cele prevăzute la articolul 16 din statut.

Articolul 4

AAIC poate stabili normele de aplicare a prezentelor dispoziții.

▼B

ANEXA III

CONCEDII

Secțiunea 1

Concediul anual

Articolul 1

La intrarea în serviciu și la încetarea raporturilor de muncă se acordă dreptul la un concediu de două zile lucrătoare pentru fiecare lună întreagă de lucru, iar pentru fracțiuni de lună lucrate, dreptul la un concediu de două zile lucrătoare în cazul în care perioada în care s-a lucrat este mai mare de 15 zile și de o zi lucrătoare în cazul în care aceasta este de 15 zile sau mai puțin.

Articolul 2

Concediul anual se poate lua o singură dată sau în mai multe tranșe, în funcție de preferința agentului și ținându-se seama de cerințele serviciului. Acesta trebuie să fie de cel puțin două săptămâni consecutive. Concediul anual se acordă agenților încadrați în serviciu numai după trei luni de lucru, putându-se acorda înainte de încheierea acestei perioade în cazuri excepționale, justificate corespunzător.

Articolul 3

În cazul în care, în timpul concediului anual, un agent contractează o boală care l-ar împiedica să își îndeplinească îndatoririle de serviciu în cazul în care nu s-ar afla în concediu, concediul anual se prelungește cu durata bolii, justificată corespunzător prin certificat medical.

Articolul 4

În cazul în care, din alte motive decât cerințele de serviciu, un agent nu și-a epuizat concediul anual înainte de sfârșitul anului calendaristic în curs, perioada de concediu transferată în anul următor nu poate depăși 12 zile.

În cazul în care un agent nu și-a epuizat concediul anual până la data încetării raporturilor de muncă, acestuia i se plătește, cu titlu de compensație, la încetarea activității, o sumă egală cu a treizecea parte din remunerația sa lunară pentru fiecare zi de concediu de care nu a beneficiat.

La încetarea raporturilor de muncă ale unui agent care a beneficiat, până în momentul plecării sale, de un concediu anual care depășise numărul de zile la care avea dreptul, se efectuează o reținere, care se calculează așa cum este indicat la paragraful al doilea.

Articolul 5

În cazul în care un agent, din motive de serviciu, este chemat la serviciu pe durata concediului său anual sau în cazul în care i se anulează autorizația de concediu, valoarea, motivată corespunzător, a cheltuielilor datorate acestui fapt i se rambursează și i se acordă un nou concediu aferent duratei călătoriei.

Secțiunea 2

Concedii speciale

Articolul 6

În afară de concediul anual, agentului i se poate acorda, la cerere, un concediu special. În special, cazurile menționate mai jos dau dreptul la acest concediu, în limitele următoare:

▼B

— căsătoria agentului: patru zile;

— schimbarea reşedinţei agentului: până la două zile;

— boală gravă a soţului/soţiei: până la trei zile;

— decesul soţului: patru zile;

— boală gravă a unei rude pe linie ascendentă: până la două zile;

— decesul unei rude pe linie ascendentă: două zile;

— căsătoria unui copil: două zile;

— naşterea unui copil: 10 zile, care trebuie luate pe durata celor 14 săptămâni ulterioare naşterii;

— decesul soţiei pe durata concediului de maternitate: un număr de zile care corespunde perioadei restante din concediul de maternitate; dacă soţia nu este agent, durata restantă a concediului de maternitate se stabileşte prin aplicarea, prin analogie, a dispoziţiilor articolului 51 din statut;

— boală gravă a unui copil: până la două zile;

— boală foarte gravă a unui copil atestată de un medic sau spitalizarea unui copil în vârstă de cel mult 12 ani: până la cinci zile;

— decesul unui copil: patru zile;

— adopţia unui copil: 20 de săptămâni şi până la 24 de săptămâni în cazul adopţiei unui copil handicapat.

Fiecare copil adoptat dă dreptul la o singură perioadă de concediu special, care se poate împărţi între părinţii adoptivi, în cazul în care aceştia sunt amândoi agenţi. Concediul nu se acordă decât în cazul în care soţul/soţia agentului exercită cel puţin o activitate remunerată cu jumătate de normă. În cazul în care soţul/soţia lucrează în afara agenţiei şi beneficiază de un concediu similar, se deduce numărul corespunzător de zile din drepturile agentului.

AAIC poate, după caz, să acorde un concediu special suplimentar în cazul în care legislaţia internă a ţării în care are loc procedura de adopţie şi care nu este ţara în care este angajat agentul, necesită şederea unuia sau a ambilor părinţi adoptivi pe durata procedurilor de adopţie.

Se acordă un concediu special de 10 zile în cazul în care agentul nu are dreptul la un concediu special total de 20 sau de 24 de săptămâni în temeiul primei teze de la prezenta liniuţă; acest concediu suplimentar nu se acordă decât o singură dată pentru fiecare copil adoptat.

În afară de aceasta, agenţia poate acorda un concediu special în cazul unei perfecţionări profesionale, în limita prevăzută în programul de perfecţionare profesională stabilit de agenţie în conformitate cu articolul 29 din statut.

În sensul prezentului articol, partenerul necăsătorit al unui agent este considerat soţ al acestuia în cazul în care sunt îndeplinite primele trei condiţii prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa V.

Secţiunea 3

Concediul aferent duratei călătoriei

Articolul 7

Durata concediului prevăzut la secţiunea 1 se prelungeşte cu un număr de zile de concediu aferent duratei călătoriei calculat pe baza distanţei pe calea ferată dintre locul efectuării concediului şi locul de desfăşurare a activităţii, în următoarele condiţii:

— între 50 şi 250 de km: o zi pentru transportul dus-întors;

— între 251 şi 600 de km: două zile pentru transportul dus-întors;

— între 601 şi 900 de km: trei zile pentru transportul dus-întors;

— între 901 şi 1 400 de km: patru zile pentru transportul dus-întors;

— între 1 401 şi 2 000 de km: cinci zile pentru transportul dus-întors;

▼B

— peste 2 000 de km: șase zile pentru transportul dus-întors.

În cazul concediului anual, locul efectuării concediului, în sensul prezentului articol, este locul de origine.

Dispozițiile anterioare se aplică agenților al căror loc de muncă se găsește pe teritoriul statelor membre UE. În cazul în care locul de muncă se găsește în afara acestui teritoriu, concediul aferent duratei călătoriei se stabilește prin decizie specială, după caz.

În cazul concediilor speciale prevăzute la secțiunea 2, concediul aferent duratei călătoriei se stabilește prin decizie specială, după caz.

▼B

ANEXA IV

MODALITĂȚI DE COMPENSARE ȘI DE REMUNERARE A ORELOR SUPLIMENTARE

Articolul 1

În limitele stabilite la articolul 47 din statut, orele suplimentare efectuate de agenții cu gradele AST 1-AST 4 dau dreptul la compensații sau la remunerații în următoarele condiții:

(a) fiecare oră suplimentară dă dreptul la compensație prin acordarea unei ore și jumătate de timp liber; cu toate acestea, în cazul în care ora suplimentară este efectuată între orele 22:00 și 7:00 sau într-o zi de duminică ori de sărbătoare legală, aceasta se compensează prin acordarea a două ore de timp liber; la acordarea timpului liber compensatoriu se ține seama de cerințele de serviciu și de preferințele persoanei în cauză;

(b) în cazul în care cerințele de serviciu nu au permis această compensație înaintea încheierii lunii următoare celei în care s-au efectuat orele suplimentare, AAIC autorizează remunerarea orelor suplimentare necompensate cu 0,56 % din salariul lunar de bază pentru fiecare oră suplimentară, pe baza elementelor stabilite la litera (a);

(c) pentru a obține compensarea sau remunerarea unei ore suplimentare, este necesar ca perioada lucrată suplimentară să fi fost mai lungă de 30 de minute.

Articolul 2

Timpul necesar pentru a ajunge la locul unei misiuni nu se poate considera perioadă lucrată suplimentară în sensul prezentei anexe. Orele de lucru la locul misiunii care depășesc numărul normal pot fi compensate sau, eventual, remunerate prin decizia AAIC.

Articolul 3

Prin derogare de la dispozițiile articolelor 1 și 2, orele suplimentare efectuate de anumite grupe de agenți cu gradul AST 1-AST 4, care lucrează în condiții speciale, pot fi remunerate sub forma unei indemnizații forfetare, a cărei valoare și ale cărei modalități de acordare sunt stabilite de AAIC, după consultarea comitetului personalului.

▼B

ANEXA V

NORME PRIVIND REMUNERAREA ŞI RAMBURSAREA CHELTUIELILOR

Secţiunea 1

Alocaţiile familiale

Articolul 1

(1) Alocaţia pentru locuinţă se stabileşte la o sumă de bază de 149,39 EUR, majorată cu 2 % din salariul lunar de bază al agentului.

(2) La alocaţia pentru locuinţă are dreptul:

(a) agentul căsătorit;

(b) agentul văduv, divorţat, separat legal sau celibatar care are în întreţinere unul sau mai mulţi copii în sensul articolului 2 alineatele (2) şi (3);

(c) agentul înregistrat ca partener stabil în cadrul unei uniuni consensuale, cu următoarele condiţii:

(i) cuplul să furnizeze un document oficial recunoscut ca atare de un stat membru UE sau de orice autoritate competentă a unui stat membru UE, care să ateste statutul lor de parteneri în cadrul unei uniuni consensuale;

(ii) nici unul dintre parteneri să nu fie căsătorit şi nici angajat într-o altă uniune consensuală;

(iii) partenerii să nu aibă unul dintre următoarele grade de rudenie: părinţi, copii, bunici, nepoţi, fraţi, surori, mătuşi, unchi, nepoţi, gineri şi nurori;

(iv) cuplul să nu aibă acces la căsătorie civilă într-un stat membru UE; se consideră că un cuplu are acces la căsătorie civilă în sensul prezentului punct numai în cazul în care membrii cuplului îndeplinesc toate condiţiile stabilite de legislaţia unui stat membru UE care autorizează căsătoria unui astfel de cuplu;

(d) prin decizie specială şi motivată a AAIC, luată pe baza documentelor doveditoare, agentul care nu îndeplineşte condiţiile prevăzute la literele (a), (b) şi (c) îşi asumă, cu toate acestea, efectiv, sarcinile de cap de familie.

(3) În cazul în care soţul/soţia unui agent exercită o activitate profesională remunerată cu un venit anual mai mare – înainte de aplicarea impozitului – decât salariul de bază anual al unui agent cu gradul 3 treapta a doua , ponderat cu coeficientul corector stabilit pentru ţara în care soţul/soţia îşi desfăşoară activitatea, agentul care are dreptul la alocaţie pentru locuinţă nu beneficiază de această alocaţie decât prin decizie specială a AAIC. Cu toate acestea, beneficiul alocaţiei se menţine în toate cazurile atunci când cuplul are în întreţinere unul sau mai mulţi copii.

(4) În cazul în care, în temeiul dispoziţiilor alineatelor (1), (2) şi (3), doi soţi angajaţi de agenţie au amândoi dreptul la alocaţia pentru locuinţă, aceasta se plăteşte numai soţului al cărui salariu de bază este mai mare.

(5) În cazul în care agentul are dreptul la alocaţia pentru locuinţă numai în temeiul alineatului (2) litera (b), iar toţi copiii aflaţi în întreţinerea sa, în sensul articolului 2 alineatele (2) şi (3), sunt încredinţaţi, în temeiul dispoziţiilor legale sau prin decizia unei instanţe judecătoreşti sau a autorităţii administrative competente, unei alte persoane, alocaţia pentru locuinţă se plăteşte acesteia din urmă în numele agentului. Pentru copiii majori aflaţi în întreţinerea agentului, această condiţie se consideră îndeplinită în cazul în care aceştia locuiesc în mod obişnuit cu celălalt părinte.

Cu toate acestea, în cazul în care copiii agentului sunt încredinţaţi mai multor persoane, alocaţia pentru locuinţă se împarte între acestea proporţional cu numărul de copii pe care îi au în întreţinere.

În cazul în care persoana căreia trebuie să i se plătească alocaţia pentru locuinţă în numele agentului, în temeiul dispoziţiilor precedente, are dreptul la alocaţie în temeiul calităţii sale de agent, acesteia i se plăteşte numai alocaţia a cărei valoare este mai mare dintre cele două.

▼B

Articolul 2

(1) Agentul care are unul sau mai mulți copii în întreținere beneficiază, în condițiile enumerate la alineatele (2) și (3), de o alocație de 326,44 EUR pe lună pentru fiecare copil aflat în întreținerea sa.

(2) Se consideră ca fiind „copil aflat în întreținere" copilul legitim, natural sau adoptat al agentului sau al soțului/soției acestuia, în cazul în care copilul este întreținut efectiv de agent.

Același lucru este valabil pentru copilul care a făcut obiectul unei cereri de adopție și pentru care s-a inițiat procedura de adopție.

Orice copil față de care agentul are o obligație de pensie alimentară care rezultă dintr-o decizie judecătorească fondată pe legislația unui stat membru UE privind protecția minorilor se consideră copil aflat în întreținerea agentului.

(3) Alocația se acordă:

(a) din oficiu, pentru copilul care nu a împlinit încă vârsta de 18 ani;

(b) la cererea motivată a agentului interesat, pentru copilul cu vârsta între 18 și 26 de ani care urmează o formare educațională sau profesională.

(4) În mod excepțional, se poate considera copil aflat în întreținerea agentului, prin decizie specială și motivată a AAIC, luată pe baza documentelor doveditoare, orice persoană pentru care agentul are obligația legală de a plăti pensie alimentară și a cărei întreținere îi impune acestuia cheltuieli deosebite.

(5) Prorogarea plății alocației se dobândește fără limită de vârstă în cazul în care copilul suferă de o boală gravă sau de o infirmitate care îl împiedică să se întrețină singur, alocația plătindu-se pe toată durata respectivei boli sau infirmități.

(6) Un copil aflat în întreținere în sensul prezentului articol, dă dreptul la plata unei singure alocații pentru creșterea copilului .

(7) În cazul în care copilul aflat în întreținere, în sensul alineatelor (2) și (3), este încredințat, în temeiul dispozițiilor legale sau prin decizia unei instanțe judecătorești sau a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația i se plătește acesteia din urmă în numele agentului.

▼M1

Articolul 2a

Prin derogare de la articolul 2 alineatul (1), valoarea alocației pentru creșterea copilului se înlocuiește, pentru perioadele de mai jos, cu următoarele valori:

1.2.2007-31.12.2007 302,35 EUR

1.1.2008-31.12.2008 315,53 EUR

Baremul anterior face obiectul unei revizuiri cu ocazia fiecărei examinări a nivelului remunerațiilor efectuate în conformitate cu articolul 59 din statutul personalului.

▼B

Articolul 3

(1) În condițiile stabilite de dispozițiile generale de aplicare a prezentului articol, agentul beneficiază de o alocație școlară destinată să acopere cheltuielile de școlarizare, în limita unui plafon lunar de 221,50 EUR, pentru fiecare copil aflat în întreținerea sa în sensul articolului 2 alineatul (2) din prezenta anexă, în vârstă de cel puțin cinci ani și care frecventează în mod regulat, cursurile de zi ale unei instituții de învățământ primar sau secundar superior cu plată sau ale unei instituții de învățământ superior. Condiția ca instituția de învățământ să fie una cu plată nu se aplică rambursării cheltuielilor de transport școlar.

Dreptul la alocația școlară intră în vigoare în prima zi a lunii în care copilul începe să frecventeze o instituție de învățământ primar și expiră la sfârșitul lunii în care copilul împlinește 26 de ani.

Alocația se plătește cu dublarea plafonului menționat la primul paragraf pentru:

— agentul al cărui loc de muncă se află la cel puțin 50 km distanță:

fie de o școală europeană,

▼B

fie de o instituție de învățământ în limba sa maternă, pe care copilul o frecventează din motive pedagogice imperioase, justificate corespunzător;

— agentul al cărui loc de muncă se află la cel puțin 50 km distanță de o instituție de învățământ superior din țara sa de cetățenie și de limbă maternă, cu condiția ca acest copil să frecventeze efectiv o instituție de învățământ superior care se află la cel puțin 50 km distanță de locul de muncă al agentului și ca agentul să beneficieze de indemnizația de expatriere; ultima condiție nu se aplică în cazul în care nu există o astfel de instituție în țara de cetățenie a agentului sau în cazul în care copilul frecventează o instituție de învățământ superior într-o altă țară decât cea în care se află locul de muncă al agentului;

— în aceleași condiții ca pentru prima și a doua liniuță, persoanelor care au dreptul la alocație, dar nu sunt în serviciu, ținându-se seama de domiciliu și nu de locul de muncă.

Condiția ca instituția de învățământ să fie una cu plată nu se aplică alocației menționate la al treilea paragraf.

În cazul în care copilul pentru care se acordă alocația școlară este încredințat, în temeiul dispozițiilor legale sau prin decizia unei instanțe judecătorești sau a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația școlară i se plătește acesteia din urmă în numele agentului. În acest caz, distanța de cel puțin 50 km prevăzută la al treilea paragraf se calculează de la domiciliul persoanei căreia îi este încredințat copilul.

▼M1

(2) Pentru fiecare copil aflat în întreținerea agentului, în sensul articolului 2 alineatul (2), care este în vârstă de cel puțin cinci ani sau care nu frecventează încă, în mod regulat, cursurile de zi ale unei instituții de învățământ primar sau secundar, valoarea alocației se stabilește după cum urmează:

1.2.2007-31.8.2007	48,17 EUR
1.9.2007-31.8.2008	64,24 EUR
1.9.2008 și ulterior	80,30 EUR

Baremul anterior face obiectul unei revizuiri cu ocazia fiecărei reanalizări a nivelului remunerațiilor efectuate în conformitate cu articolul 59 din statutul personalului.

▼B

Secțiunea 2

Indemnizația de expatriere

Articolul 4

(1) Indemnizația de expatriere egală cu 16 % din valoarea totală a salariului de bază plus alocația pentru locuință și alocația pentru creșterea copilului se acordă:

(a) agentului:

— care nu are și nu a avut niciodată cetățenia statului pe teritoriul căruia se află locul său de muncă și

— care, în mod obișnuit, nu a locuit și nu și-a exercitat activitatea profesională principală, în perioada de cinci ani care expiră cu șase luni înainte de începerea activității sale pe teritoriul european al statului respectiv. În conformitate cu prezenta dispoziție, situațiile ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat sau o organizație internațională nu se iau în considerare.

(b) agentului care, indiferent dacă are sau dacă a avut cetățenia statului pe teritoriul căruia se găsește locul său de muncă, în perioada de 10 ani care expiră la începerea activității sale, a locuit în mod obișnuit în afara teritoriului european al statului respectiv dintr-un alt motiv decât exercitarea atribuțiilor în serviciul unui stat sau al unei organizații internaționale.

Indemnizația de expatriere nu poate fi mai mică de 442,78 EUR pe lună.

(2) Agentul care nu are și nu a avut niciodată cetățenia statului pe teritoriul căruia se găsește locul său de muncă și care nu îndeplinește condițiile prevăzute la alineatul (1) are dreptul la o indemnizație de reședință în afara țării de origine egală cu un sfert din indemnizația de expatriere.

▼B

(3) Pentru aplicarea alineatelor (1) și (2), agentul care, prin căsătorie, a obținut automat cetățenia statului pe teritoriul căruia se află locul său de muncă, beneficiază de același tratament ca agentul menționat la alineatul (1) litera (a) prima liniuță.

Secțiunea 3

Rambursarea cheltuielilor

A. INDEMNIZAȚIA DE INSTALARE

Articolul 5

(1) O indemnizație de instalare egală cu salariul de bază pe două luni, în cazul în care agentul are dreptul la alocația pentru locuință, sau egală cu salariul de bază pe o lună, în alte cazuri, se acordă agentului numit în funcție care își justifică schimbarea de reședință pentru îndeplinirea obligațiilor prevăzute la articolul 22 din statut.

În cazul în care doi soți care sunt agenți au amândoi dreptul la indemnizația de instalare, aceasta se plătește numai soțului al cărui salariu de bază este mai mare.

Indemnizația de instalare este ponderată cu coeficientul corector stabilit pentru locul de muncă al agentului.

(2) O indemnizație de instalare echivalentă se plătește, la schimbarea locului de muncă, agentului care trebuie să-și schimbe reședința pentru îndeplinirea obligațiilor prevăzute la articolul 22 din statut.

(3) Indemnizația de instalare se calculează pe baza stării civile și a salariului agentului fie la data de titularizare a acestuia, fie la cea a transferului la un alt loc de muncă.

Indemnizația de instalare se plătește la prezentarea documentelor care justifică instalarea agentului la locul său de muncă, împreună cu familia acestuia, în cazul în care agentul are dreptul la alocația pentru locuință.

(4) În cazul în care un agent care are dreptul la alocația pentru locuință nu se instalează împreună cu familia la locul de muncă, acesta nu primește decât jumătate din indemnizația la care ar fi avut dreptul în mod normal; a doua jumătate i se plătește la instalarea familiei la locul său de muncă, dacă aceasta are loc în termenele prevăzute la articolul 9 alineatul (3). În cazul în care această instalare nu are loc sau agentul este transferat la locul de reședință al familiei sale, agentul respectiv nu are dreptul la indemnizație de instalare.

(5) Agentul titular care a primit indemnizația de instalare care părăsește de bună voie serviciul agenției în termen de doi ani de la data începerii activității, trebuie să ramburseze, la părăsirea serviciului, o parte a indemnizației primite, calculată proporțional cu perioada rămasă din termenul respectiv de doi ani.

(6) Agentul care beneficiază de indemnizația de instalare trebuie să declare indemnizațiile similare pe care le primește din alte surse; acestea se deduc din indemnizația prevăzută la prezentul articol.

B. INDEMNIZAȚIA DE REINSTALARE

Articolul 6

(1) La încetarea raporturilor de muncă, agentul titular care demonstrează că și-a schimbat reședința are dreptul la o indemnizație de reinstalare egală cu salariul său de bază pe două luni, în cazul în care agentul are dreptul la alocația pentru locuință, sau egală cu salariul său de bază pe o lună, în alte cazuri, sub rezerva efectuării a patru ani de serviciu și în cazul în care acesta nu beneficiază de o indemnizație similară la noul loc de muncă. În cazul în care doi soți care sunt agenți au amândoi dreptul la indemnizația de reinstalare, aceasta se plătește numai soțului al cărui salariu de bază este mai mare.

Pentru calcularea vechimii în serviciu se iau în considerare anii de activitate, de concediu pentru satisfacerea serviciului militar și de concediu pentru creșterea copilului sau concediu familial.

▼B

Indemnizația de reinstalare este ponderată cu coeficientul corector stabilit pentru ultimul loc de muncă al agentului.

(2) În caz de deces al unui agent titular, indemnizația de reinstalare se plătește soțului supraviețuitor sau, în lipsa acestuia, persoanelor aflate în întreținere în sensul articolului 2, chiar și în cazul în care condiția vechimii în serviciu prevăzută la alineatul (1) din prezentul articol nu este îndeplinită.

(3) Indemnizația de reinstalare se calculează pe baza stării civile și a salariului agentului în momentul încetării raporturilor de muncă.

(4) Indemnizația de reinstalare se plătește la prezentarea documentelor care justifică reinstalarea agentului și a familiei sale sau, în caz de deces al agentului, doar reinstalarea familiei sale, într-o localitate situată la minimum 70 km de locul de muncă al agentului.

Reinstalarea agentului sau, în cazul decesului său, a familiei sale are loc la cel mult trei ani de la încetarea raporturilor de muncă ale agentului.

Acest termen nu se aplică succesorilor în drepturi dacă aceștia pot dovedi că nu au avut cunoștință de dispozițiile menționate anterior.

C. CHELTUIELI DE CĂLĂTORIE

Articolul 7

(1) Agentul are dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie, pentru el, soțul său/soția sa și persoanele aflate în întreținerea sa și care locuiesc efectiv împreună cu el:

(a) cu ocazia intrării în serviciu, de la locul recrutării până la locul de muncă;

(b) cu ocazia încetării raporturilor de muncă în sensul articolului 95 din statut, de la locul de muncă până la locul de origine definit la alineatul (3) din prezentul articol;

(c) cu ocazia oricărui transfer care atrage după sine schimbarea locului de desfășurare a activității.

În cazul decesului unui agent, soțul supraviețuitor și persoanele aflate în întreținerea sa au dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie în aceleași condiții.

Cheltuielile de călătorie includ, de asemenea, costul rezervării biletelor, al transportului bagajelor și după caz, al cazării.

(2) Suma de rambursat se calculează pe baza itinerarului obișnuit cel mai scurt și cel mai economic, cu trenul, la clasa I, între locul de muncă și locul recrutării sau locul de origine.

În cazul în care itinerarul menționat la primul paragraf depășește 500 km sau în cazul în care acesta presupune traversarea unei mări, agentul în cauză are dreptul, pe baza prezentării biletelor de călătorie, la rambursarea cheltuielilor de călătorie cu avionul la clasa *business* sau echivalentă. În cazul în care se folosește un mijloc de transport diferit de cele menționate anterior, rambursarea se face pe baza prețului biletului de tren, cu excepția vagoanelor de dormit. În cazul în care calculul nu se poate face pe această bază, modalitatea de rambursare se stabilește prin decizie specială a AAIC.

(3) Locul de origine al agentului se stabilește la începerea activității acestuia, ținându-se seama de locul recrutării sau de centrul său de interese. Acest mod de stabilire a locului de origine al agentului poate fi revizuit ulterior prin decizie specială a AAIC, în timp ce agentul în cauză este în serviciu sau la încetarea activității sale. Cu toate acestea, cât timp agentul în cauză este în serviciu, decizia respectivă nu poate interveni decât în situații excepționale și după prezentarea, de către agentul în cauză, a documentelor prin care își justifică cererea.

Cu toate acestea, efectul revizuirii nu poate fi schimbarea centrului de interese al agentului din interiorul în exteriorul teritoriilor statelor membre UE sau al țărilor și teritoriilor enumerate în anexa II din Tratatul de instituire a Comunității Europene.

▼B

Articolul 8

(1) Agentul are dreptul anual, pentru sine şi, în cazul în care are dreptul la alocaţia pentru locuinţă, pentru soţ/soţie şi pentru persoanele aflate în întreţinerea sa în sensul articolului 2 din prezenta anexă, la rambursarea cheltuielilor de călătorie de la locul de muncă până la locul de origine definit la articolul 7 din prezenta anexă.

În cazul în care doi soţi sunt agenţi AAIC, fiecare dintre aceştia are dreptul personal şi pentru persoanele aflate în întreţinere, la plata forfetară a cheltuielilor de călătorie, în conformitate cu dispoziţiile menţionate anterioar; fiecare persoană aflată în întreţinere are dreptul la o singură plată. În ceea ce priveşte copiii aflaţi în întreţinere, plata se stabileşte la cererea soţilor , în funcţie de locul de origine al unuia dintre soţi.

În cazul căsătoriei survenite în timpul anului în curs şi care are drept efect acordarea dreptului la alocaţia pentru locuinţă, cheltuielile de călătorie datorate soţului se calculează proporţional cu perioada dintre data căsătoriei şi sfârşitul anului în curs.

Eventualele modificări ale bazei de calcul ce rezultă dintr-o schimbare a situaţiei familiale intervenite după data plăţii sumelor în cauză nu îl obligă pe agentul în cauză la rambursare.

Cheltuielile de călătorie ale copiilor cu vârsta cuprinsă între doi şi zece ani se calculează pe baza jumătăţii indemnizaţiei pentru distanţa parcursă în kilometri şi a jumătăţii sumei forfetare suplimentare, considerându-se, în sensul calculului respectiv, că copiii au împlinit vârsta de doi, respectiv 10 ani la data de 1 ianuarie a anului în curs.

(2) Plata forfetară se efectuează pe baza unei indemnizaţii calculate pe baza distanţei în kilometri între locul de muncă al unui agent şi locul său de recrutare sau de origine; distanţa se calculează în conformitate cu metoda stabilită la articolul 7 alineatul (2) primul paragraf.

Indemnizaţia pe distanţa parcursă în kilometri se stabileşte astfel:

0 EUR pentru fiecare km din intervalul 0-200 km

0,3320 EUR pentru fiecare km din intervalul 201-1 000 km

0,5533 EUR pentru fiecare km din intervalul 1 001-2 000 km

0,3320 EUR pentru fiecare km din intervalul 2 001-3 000 km

0,1106 EUR pentru fiecare km din intervalul 3 001-4 000 km

0,0532 EUR pentru fiecare km din intervalul 4 001-10 000 km

0 EUR pentru fiecare km care depăşeşte 10 000 km.

La indemnizaţia pentru distanţa în kilometri menţionată anterior se adaugă o sumă forfetară suplimentară, astfel:

166 EUR în cazul în care distanţa pe cale ferată dintre locul de muncă şi locul de origine este între 725 km şi 1 450 km;

331,99 EUR în cazul în care distanţa pe cale ferată dintre locul de muncă şi locul de origine este mai mare de 1 450 km.

Indemnizaţia pentru distanţa parcursă în kilometri şi suma forfetară suplimentară menţionate anterior se ajustează în fiecare an în aceeaşi proporţie ca remuneraţia.

(3) Agentul care, în cursul unui an calendaristic, îşi încetează activitatea dintr-o altă cauză decât decesul sau care este în concediu pentru interese personale, are dreptul, în cazul în care perioada de activitate în serviciul agenţiei este, în cursul anului, mai scurtă de nouă luni, numai la o parte din plata prevăzută la alineatul (1), calculată proporţional cu perioada petrecută activ în serviciu.

(4) Dispoziţiile precedente se aplică agentului al cărui loc de muncă se situează pe teritoriul unui stat membru UE. Agentul al cărui loc de muncă se situează în afara teritoriului unui stat membru UE are dreptul, pentru el şi, în cazul în care are dreptul la alocaţia pentru locuinţă, pentru soţul său/soţia sa şi pentru persoanele aflate în întreţinerea sa în sensul articolului 2, în fiecare an calendaristic, la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la locul său de origine sau la rambursarea cheltuielilor de călătorie până în alt loc, în limita cheltuielilor de călătorie până la locul său de origine. Cu toate acestea, în cazul în care soţul său/soţia sa şi persoanele aflate în întreţinerea sa în sensul articolului 2 alineatul (2) nu locuiesc împreună cu agentul la locul său muncă, aceştia au dreptul, în

▼B

fiecare an calendaristic, la rambursarea cheltuielilor de călătorie din locul de origine până la locul de muncă sau la un alt loc, în cazul în limita cheltuielilor de călătorie de la locul de origine până la locul de muncă.

Rambursarea acestor cheltuieli de călătorie se efectuează sub formă de plată forfetară, corespunzătoare costului călătoriei cu avionul la clasa imediat superioară clasei economice.

D. CHELTUIELI DE MUTARE

Articolul 9

(1) Cheltuielile efectuate pentru mutarea mobilierului şi a obiectelor personale, inclusiv cheltuielile de asigurare pentru acoperirea riscurilor simple (deteriorare, furt, incendiu), se rambursează agentului în cazul în care acesta este obligat să-şi schimbe reşedinţa pentru a se conforma dispoziţiilor articolului 22 din statut, dacă nu a beneficiat de rambursarea aceloraşi cheltuieli din altă sursă. Rambursarea se efectuează în limitele unui deviz aprobat în prealabil. Cel puţin două devize se prezintă serviciilor competente ale agenţiei, care, în cazul în care estimează că suma menţionată în devize depăşeşte un nivel rezonabil, pot alege o altă întreprindere care prestează servicii de mutare. În acest caz, valoarea rambursării la care agentul are dreptul poate fi limitată la valoarea devizului prezentat de întreprinderea prestatoare de servicii de mutare selectată de agenţie.

(2) La încetarea activităţii sau în caz de deces, cheltuielile de mutare se rambursează de la locul de muncă la locul de origine.

În cazul în care agentul decedat este celibatar, cheltuielile respective se rambursează succesorilor în drepturi.

(3) Mutarea se face de către agentul titular în anul următor expirării perioadei sale de probă.

La încetarea raporturilor de muncă, mutarea trebuie să aibă loc în termenul de trei ani prevăzut la articolul 6 alineatul (4) paragraful al doilea.

Cheltuielile de mutare intervenite după expirarea termenelor prevăzute anterior nu se pot rambursa decât în situaţii excepţionale şi prin decizie specială a AAIC.

E. DIURNA

Articolul 10

(1) Agentul care demonstrează faptul că a fost obligat să-şi schimbe reşedinţa pentru a îndeplini obligaţiile de la articolul 22 din statut are dreptul, pe durata precizată la alineatul (2), la o diurnă a cărei valoare se stabileşte după cum urmează:

agentul care are dreptul la alocaţia pentru locuinţă: 34,31 EUR;

agentul care nu are dreptul la alocaţia pentru locuinţă: 27,67 EUR.

Baremul anterior face obiectul unei revizuiri cu ocazia fiecărei examinări a nivelului remuneraţiilor efectuate în conformitate cu articolul 59 din statut.

(2) Durata acordării diurnei se stabileşte după cum urmează:

(a) pentru agentul care nu are dreptul la alocaţia pentru locuinţă: 120 de zile;

(b) pentru agentul care are dreptul la alocaţia pentru locuinţă: 180 de zile sau, în cazul în care agentul în cauză se află în perioada de probă, durata perioadei de probă plus o lună.

În cazul în care doi soţi care sunt agenţi au amândoi dreptul la diurnă, perioada pentru care se acordă diurna în conformitate cu litera (b) se aplică soţului cu salariul de bază cel mai mare. Perioada prevăzută la litera (a) se aplică celuilalt soţ.

În nici un caz nu se acordă diurnă după data la care agentul şi-a efectuat mutarea în vederea îndeplinirii obligaţiilor prevăzute la articolului 22 din statut.

▼B

F. CHELTUIELILE DE MISIUNE

Articolul 11

(1) Agentul care călătorește cu un ordin de misiune are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și la diurnă în condițiile prevăzute în continuare.

(2) Prin ordinul de misiune se stabilește, în special, durata probabilă a misiunii, pe baza căreia se calculează avansul ce poate fi obținut de agent în funcție de diurna prevăzută. Cu excepția unei decizii speciale, acest avans nu se plătește în cazul în care misiunea nu este prevăzută să dureze mai mult de 24 de ore și are loc într-o țară în care se utilizează moneda utilizată la locul de muncă al agentului în cauză.

(3) Cu excepția cazurilor speciale, care se stabilesc prin decizie specială și, în special, în caz de întrerupere a concediului sau de rechemare din concediu, cheltuielile de misiune se limitează la costul cel mai economic disponibil pentru deplasările între locul de muncă și cel al misiunii, fără obligația agentului de a-și prelungi semnificativ șederea la locul misiunii.

Articolul 12

(1) Transportul pe calea ferată

Cheltuielile de transport pentru misiunile efectuate pe calea ferată se rambursează la prezentarea documentelor justificative, pe baza prețului biletului pentru traseul efectuat la clasa I, pe itinerarul cel mai scurt dintre locul de muncă și locul misiunii.

(2) Transportul cu avionul

Agenții sunt autorizați să călătorească cu avionul în cazul în care distanța dus-întors este de cel puțin 800 km calculați pe calea ferată.

(3) Transportul cu vaporul

Clasele de călătorie pe vapor și suplimentele de cabină ce pot fi rambursate se stabilesc de AAIC de la caz la caz, în funcție de durata și de costul călătoriei.

(4) Transportul cu automobilul

Cheltuielile de transport corespunzătoare se rambursează în mod forfetar pe baza prețului biletului de tren, în conformitate cu alineatul (1); nu se plătește nici un alt supliment.

Cu toate acestea, în cazul în care agentul efectuează o misiune în împrejurări speciale pentru care mijloacele de transport public prezintă inconveniente certe, AAIC poate decide să acorde agentului o indemnizație pe kilometru parcurs, în loc să ramburseze cheltuielile de călătorie prevăzute la alineatele (1) și (3).

Articolul 13

(1) Diurna de misiune include în mod forfetar toate cheltuielile suportate de persoana aflată în misiune: micul dejun, cele două mese principale și celelalte cheltuieli curente, inclusiv transportul local. Cheltuielile de cazare, inclusiv taxele locale, se rambursează la prezentarea documentelor justificative, în limita unui plafon maxim stabilit pentru fiecare țară.

(2) (a) Baremul pentru statelor membre UE este după cum urmează:

(în euro)

Destinația	Diurna	Plafonul cheltuielilor de cazare (hotel)
Belgia	84,06	117,08
Republica Cehă	55,00	175,00
Danemarca	91,70	148,07
Germania	74,14	97,03
Estonia	70,00	120,00

▼B

Destinația	Diurna	Plafonul cheltuielilor de cazare (hotel)
Grecia	66,04	99,63
Spania	68,89	126,57
Franța	72,58	97,27
Irlanda	80,94	139,32
Italia	60,34	114,33
Cipru	50,00	110,00
Letonia	85,00	165,00
Lituania	80,00	170,00
Luxemburg	82,00	106,92
Ungaria	50,00	165,00
Malta	60,00	115,00
Țările de Jos	78,26	131,76
Austria	74,47	128,58
Polonia	60,00	210,00
Portugalia	68,91	124,89
Slovenia	60,00	110,00
Slovacia	50,00	125,00
Finlanda	92,34	140,98
Suedia	92,91	141,77
Regatul Unit	86,89	149,03

În cazul în care agentului în misiune i se oferă o masă sau cazare oferite ori rambursate de către una dintre instituțiile comunitare, de o autoritate sau de un organism terț, agentul în cauză trebuie să declare acest lucru. Se aplică deducerile corespunzătoare.

(b) Baremul aplicabil misiunilor în țările situate în afara teritoriului european al statelor membre UE se stabilește și se adaptează periodic de către AAIC.

(3) Sumele prevăzute la alineatul (2) litera (a) se reexaminează o dată la doi ani pe baza reexaminării efectuate în conformitate cu articolul 13 alineatul (3) din anexa VII la Statutul funcționarilor CE.

Articolul 14

Agenția adoptă dispozițiile generale de aplicare a articolelor 11, 12 și 13.

G. RAMBURSAREA FORFETARĂ A CHELTUIELILOR

Articolul 15

(1) În cazul în care natura sarcinilor încredințate anumitor agenți îi determină pe aceștia să efectueze în mod regulat cheltuieli de protocol, AAIC poate acorda o indemnizație forfetară, a cărei sumă o stabilește.

În cazuri speciale, AAIC poate, de asemenea, să decidă ca agenția să suporte de asemenea o parte a cheltuielilor de cazare a agenților în cauză.

▼B

(2) Pentru agenții care, ca urmare a unor instrucțiuni speciale, efectuează ocazional cheltuieli de protocol în scopuri de serviciu, valoarea indemnizației de protocol se stabilește de la caz la caz, pe baza documentelor justificative și în condițiile stabilite de AAIC.

Articolul 16

Prin decizia AAIC, membrii personalului cu funcții superioare de conducere (directori generali sau echivalenți ai acestora cu gradul AD 16 sau AD 15 și directori sau echivalenți ai acestora cu gradul AD 15 sau AD 14) care nu dispun de mașină de serviciu pot primi o indemnizație forfetară, ce nu poate depăși 892,42 EUR pe an, pentru acoperirea cheltuielilor lor de deplasare în interiorul perimetrului orașului în care sunt angajați.

Respectiva indemnizație se poate acorda, prin decizie motivată a AAIC, agentului ale cărui atribuții impun deplasări efectuate cu regularitate, pe care este autorizat să le efectueze cu mașina sa personală.

Secțiunea 4

Plata sumelor datorate

Articolul 17

(1) Remunerația se plătește agenților la data de 15 a fiecărei luni pentru luna curentă. Valoarea respectivei remunerații se rotunjește în sus până la cea mai apropiată unitate de cent.

(2) În cazul în care nu se datorează remunerația integrală pentru luna în curs, aceasta se împarte în fracțiuni egale cu a treizecea parte și

(a) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mic sau egal cu 15, numărul de fracțiuni datorate este egal cu numărul real de zile care se plătesc;

(b) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mare de 15, numărul de fracțiuni datorate este egal cu diferența dintre 30 și numărul real de zile care nu se plătesc.

(3) În cazul în care dreptul la alocații familiale și la indemnizația de expatriere ia naștere după data începerii activității, agentul beneficiază de acest drept începând din prima zi a lunii în cursul căreia a luat naștere dreptul. În cazul în care dreptul respectiv încetează, agentul beneficiază de acesta până în ultima zi a lunii în cursul căreia dreptul respectiv încetează.

Articolul 18

(1) Sumele datorate agentului se plătesc în locul și în moneda țării în care agentul își exercită atribuțiile.

(2) În aceleași condiții cu cele stabilite printr-o reglementare adoptată de instituțiile comunitare în temeiul articolului 17 alineatul (2) din anexa VII la Statutul funcționarilor CE, agentul poate să transfere în mod regulat o parte a retribuțiilor sale într-un alt stat membru UE prin intermediul agenției.

În conformitate cu prima teză a prezentului alineat, pot face obiectul unui astfel de transfer, separat sau împreună:

(a) pentru fiecare copil aflat în întreținere și care frecventează o instituție de învățământ dintr-un alt stat membru UE, suma maximă pentru fiecare copil aflat în întreținere, care corespunde valorii alocației școlare primite efectiv pentru copilul respectiv;

(b) la prezentarea documentelor justificative valabile, plăți regulate pentru orice altă persoană care locuiește în statul membru UE în cauză și față de care agentul demonstrează că are obligații în temeiul unei hotărâri judecătorești sau a unei decizii a autorității administrative competente.

Transferurile menționate la litera (b) nu pot depăși 5 % din salariul de bază al agentului.

▼B

(3) Transferurile prevăzute la alineatul (2) din prezentul articol se efectuează la același curs de schimb cu cele menționate la articolul 63 al doilea paragraf din Statutul funcționarilor CE. Sumele transferate sunt ponderate cu un coeficient reprezentând diferența dintre coeficientul corector valabil pentru țara spre care se efectuează transferul, în conformitate cu definiția de la articolul 3 alineatul (5) litera (b) din anexa XI la Statutul funcționarilor CE, și coeficientul corector aplicat remunerației agentului, în conformitate cu articolul 3 alineatul (5) litera (a) din anexa XI la Statutul funcționarilor CE.

(4) În afara transferurilor menționate la alineatele (1)-(3), agentul poate să solicite un transfer regulat către un alt stat membru UE, la cursul de schimb lunar și fără aplicarea vreunui coeficient. Acest transfer nu poate să depășească 25 % din salariul de bază al agentului.

▼B

ANEXA VI

INDEMNIZAȚIA DE ÎNCETARE A ACTIVITĂȚII ȘI PENSIA

CAPITOLUL 1

Indemnizația de încetare a activității

▼M1

Articolul 1

(1) Agentul care își încetează definitiv activitatea dintr-un alt motiv decât decesul sau invaliditatea are dreptul, la încetarea activității:

(a) în cazul în care a efectuat mai puțin de un an de serviciu, la plata unei indemnizații de încetare a activității egală cu de trei ori sumele reținute din salariul său de bază în cadrul contribuțiilor la sistemul de pensii, deducere efectuată din sumele plătite în temeiul articolelor 90 și 131 din statutul personalului;

(b) în celelalte cazuri, acesta are dreptul:

1. la transferul echivalentului actuarial, actualizat la data transferului efectiv, al drepturilor sale la pensie pentru limită de vârstă dobândite în cadrul agenției, efectuat la fondul de pensii al unei autorități sau organizații sau la o casă de pensii prin care agentul își primește dreptul la pensie pentru limită de vârstă în temeiul activității sale salariate sau nesalariate sau

2. la plata echivalentului actuarial al unei asigurări private sau al unui fond de pensii ales de agent care garantează:

(i) că agentul în cauză nu poate beneficia de rambursări de capital;

(ii) că agentul în cauză primește o rentă lunară începând cu vârsta de cel puțin 60 de ani și cel mult 65 de ani;

(iii) că persoanele aflate în întreținerea sa beneficiază de pensii de urmaș;

(iv) că transferul către o altă societate sau fond este autorizat doar în cazul în care respectivul fond îndeplinește condițiile prevăzute la punctele (i), (ii) și (iii).

(2) Prin derogare de la alineatul (1) litera (b), agentul care, de la intrarea sa în funcție, a efectuat plăți pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale la pensie în sistemul național de pensii, la o asigurare privată sau la un fond de pensii ales de agent care îndeplinesc condițiile menționate la alineatul (1) și care își încetează definitiv activitatea dintr-un alt motiv decât decesul sau invaliditatea, are dreptul, la încetarea activității, la plata unei indemnizații de încetare a activității egale cu echivalentul actuarial al drepturilor sale la pensie dobândite în timpul serviciului în cadrul Agenției Europene de Apărare. În acest caz, sumele plătite pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale la pensie în sistemul național de pensii, în temeiul articolelor 90 sau 131, sunt deduse din indemnizația de încetare a activității.

(3) În cazul în care agentul își încetează definitiv activitatea prin eliberare din funcție, indemnizația de încetare a activității care se plătește sau, după caz, echivalentul actuarial care se transferă se stabilește în funcție de decizia luată pe baza articolului 146 din statut.

▼B

CAPITOLUL 2

Alocația de invaliditate

Articolul 2

(1) Sub rezerva dispozițiilor articolului 75 din statut, agentul în vârstă de până la 65 de ani care, pe parcursul perioadei în care a dobândit dreptul la pensie, este recunoscut de comisia de invaliditate ca suferind de invaliditate permanentă totală care îl pune în imposibilitatea de a exercita funcțiile care corespund unui loc de muncă din cariera sa și care, din acest motiv, trebuie să-și încheie serviciul la

▼B

agenție, are dreptul, pe durata incapacității sale, la alocația de invaliditate prevăzută la articolul 76 din statut.

(2) Beneficiarul unei alocații de invaliditate nu poate exercita nici o activitate profesională remunerată, decât cu autorizația prealabilă a AAIC. În acest caz, partea din orice venit rezultat din această activitate profesională remunerată care, cumulată cu alocația de invaliditate, depășește ultima remunerație globală percepută în activitate, stabilită pe baza grilei de salarizare în vigoare în prima zi a lunii pentru care se plătește alocația, se deduce din alocația respectivă.

Agentul în cauză are obligația de a furniza, la cerere, dovezile scrise necesare și de a notifica agenția cu privire la orice element ce poate modifica dreptul său la alocație.

Articolul 3

Până la data la care fostul agent care beneficiază de o alocație de invaliditate nu a împlinit vârsta de 63 de ani, agenția îl poate supune periodic unor examene medicale, pentru a se asigura că acesta întrunește în continuare condițiile necesare pentru a beneficia de respectiva alocație.

CAPITOLUL 3

Pensia de urmaș

Articolul 4

Soțul care supraviețuiește unui agent decedat în timpul serviciului, aflat în concediu pentru interese personale, în concediu pentru satisfacerea serviciului militar sau în concediu pentru creșterea copilului sau concediu familial beneficiază, în cazul în care, la data decesului, era căsătorit cu acesta de cel puțin un an și sub rezerva dispozițiilor articolului 75 din statut și ale articolului 11 din prezenta anexă, de o pensie de urmaș egală cu 60 % din drepturile la pensia de limită de vârstă acumulate de agent până la data decesului său.

Condiția de durată a căsătoriei prevăzută anterior nu se aplică în cazul în care există unul sau mai mulți copii rezultați din respectiva căsătorie sau dintr-o căsătorie anterioară a agentului, cu condiția ca soțul supraviețuitor să întrețină sau să fi întreținut respectivii copii sau în cazul în care decesul agentului a survenit ca urmare a unei infirmități sau unei boli contractate cu ocazia exercitării atribuțiilor sale ori în urma unui accident.

Articolul 5

Soțul supraviețuitor al unui fost agent titular care a beneficiat de o alocație de invaliditate, cu condiția să fi fost căsătorit cu acesta la data acordării respectivei alocații, are dreptul, sub rezerva dispozițiilor articolului 8, la o pensie de urmaș egală cu 60 % din alocația de invaliditate de care beneficia soțul său în ziua decesului.

Cea mai mică valoare a pensiei de urmaș este 35 % din ultimul salariu de bază; cu toate acestea, valoarea pensiei de urmaș nu poate depăși, în nici un caz, valoarea alocației de invaliditate de care beneficia agentul în ziua decesului.

Articolul 6

În sensul articolelor 4 și 5, condiția de durată a căsătoriei nu se aplică în cazul în care căsătoria, chiar efectuată după încetarea activității agentului, a durat cel puțin cinci ani.

Articolul 7

(1) Pensia de orfan prevăzută la articolul 81 primul, al doilea și al treilea paragraf din statut se stabilește, pentru primul orfan, la opt zecimi din pensia de urmaș la care ar fi avut dreptul soțul supraviețuitor al agentului sau al fostului agent beneficiar al unei alocații de invaliditate, făcându-se abstracție de reducerile prevăzute la articolul 10 din prezenta anexă.

▼B

Aceasta nu poate fi mai mică decât minimul de subzistență, sub rezerva dispozițiilor articolului 8.

(2) Pensia astfel stabilită se majorează, pentru fiecare dintre copiii aflați în întreținere, începând cu al doilea, cu o sumă egală cu dublul alocației pentru creșterea copilului.

Orfanul are dreptul la alocația școlară în condițiile prevăzute la articolul 3 din anexa V.

(3) Valoarea totală a pensiei și a alocațiilor astfel obținute se împarte în părți egale între orfanii care au dreptul la ele.

Articolul 8

În caz de coexistență a soțului supraviețuitor și a orfanilor dintr-o căsătorie anterioară sau a altor succesori în drepturi, pensia totală, calculată pentru un soț supraviețuitor care are aceste persoane în întreținere, se împarte între grupurile de persoane implicate în mod proporțional cu pensiile care ar fi fost atribuite diferitelor categorii considerate separat.

În caz de coexistență a unor orfani proveniți din căsătorii diferite, pensia totală, calculată ca și cum orfanii provin dintr-o singură căsătorie, se împarte între grupurile de persoane implicate în mod proporțional cu pensiile care ar fi fost plătite diferitelor categorii considerate separat.

Pentru calcularea repartizării menționate anterior, copiii proveniți dintr-o căsătorie anterioară a unuia dintre soți și recunoscuți ca aflându-se în întreținere în sensul articolului 2 din anexa V sunt incluși în categoria copiilor proveniți din căsătoria cu agentul sau cu fostul agent beneficiar al unei alocații de invaliditate.

În cazul menționat la paragraful al doilea din prezentul articol, rudele pe linie ascendentă recunoscute ca aflându-se în întreținere în condițiile stabilite la articolul 2 din anexa V sunt asimilate copiilor aflați în întreținere și, în ceea ce privește calculul repartizării, sunt incluși în categoria descendenților.

Articolul 9

Dreptul la pensia de urmaș intră în vigoare din prima zi a lunii calendaristice care urmează decesului agentului sau fostului agent beneficiar al unei alocații de invaliditate. Cu toate acestea, în cazul în care decesul agentului sau al persoanei beneficiare a unei alocații de invaliditate dau dreptul la plata prevăzută la articolul 59 alineatul (8) din statut, acest drept nu intră în vigoare decât în prima zi a celei de-a patra luni care urmează lunii în care a survenit decesul.

Dreptul la pensia de urmaș expiră la sfârșitul lunii calendaristice în cursul căreia a intervenit decesul beneficiarului dreptului la pensia de urmaș sau în cursul căreia acesta din urmă nu mai îndeplinește condițiile prevăzute pentru a beneficia de pensie. În mod similar, dreptul la o pensie de orfan expiră în cazul în care beneficiarul încetează să mai fie considerat copil aflat în întreținere în sensul articolului 2 din anexa V.

Articolul 10

În cazul în care diferența de vârstă dintre agentul sau fostul agent beneficiar al unei alocații de invaliditate decedat și soțul/soția acestuia, minus durata căsătoriei lor, este mai mare de 10 ani, pensia de urmaș stabilită conform dispozițiilor precedente se reduce, pentru fiecare an întreg de diferență, astfel:

— cu 1 % între 10 și 20 de ani;

— cu 2 % între 20 și 25 de ani (exclusiv acesta din urmă);

— cu 3 % între 25 și 30 de ani (exclusiv acesta din urmă);

— cu 4 % între 30 și 35 de ani (exclusiv acesta din urmă);

— cu 5 % de la 35 de ani în sus.

▼B

Articolul 11

Soțul supraviețuitor care se recăsătorește pierde dreptul la pensia de urmaș. Acesta beneficiază de plata imediată a unei sume în capital egale cu dublul valorii anuale a pensiei sale de urmaș, cu condiția să nu fie aplicabile dispozițiile articolului 81 paragraful al doilea din statut.

Articolul 12

Soțul divorțat al unui agent sau al unui fost agent are dreptul la pensia de urmaș definită în prezentul capitol, cu condiția ca, la decesul fostului său soț, să justifice că are dreptul la o pensie alimentară din partea fostului soț în cauză, acordată fie prin hotărâre judecătorească, fie prin convenție încheiată între foștii soți, înregistrată oficial și pusă în aplicare.

Cu toate acestea, pensia de urmaș nu poate depăși pensia alimentară, la valoarea la care era aceasta acordată la momentul decesului fostului soț, aceasta fiind ajustată în conformitate cu normele prevăzute la articolul 84 din statut.

Soțul divorțat își pierde dreptul în cazul în care s-a recăsătorit înaintea decesului fostului său soț. În cazul recăsătoriei intervenite după decesul fostului soț, se aplică dispozițiile articolului 11.

Articolul 13

În cazul în care, în urma decesului unui agent, rămân mai mulți soți divorțați care au dreptul la pensie de urmaș sau unul ori mai mulți soți divorțați și un soț supraviețuitor care au dreptul la pensia de urmaș, această pensie se împarte proporțional cu durata căsătoriilor respective. Se aplică dispozițiile articolului 12 paragrafele al doilea și al treilea.

În caz de renunțare la pensie sau în caz de deces al unuia dintre beneficiari, partea sa se adaugă părților celorlalți beneficiari, cu excepția cazului în care sunt implicate drepturile la pensie ale copiilor orfani în temeiul articolului 81 paragraful al doilea din statut.

Reducerile pentru diferențele de vârstă prevăzute la articolul 10 se aplică separat pensiilor stabilite în conformitate cu prezentul articol.

Articolul 14

În cazul în care dreptul la pensie al soțului divorțat încetează prin aplicarea dispozițiilor articolului 19 din prezenta anexă, pensia totală se acordă soțului supraviețuitor, cu condiția să nu fie aplicabile dispozițiile articolului 81 paragraful al doilea.

CAPITOLUL 4

Pensii provizorii

Articolul 15

Soțul sau persoanele considerate ca aflându-se în întreținerea unui agent în serviciu, aflat în concediu pentru interese personale, în concediu pentru satisfacerea serviciului militar, în concediu pentru creșterea copilului sau concediu familial și care a dispărut de mai mult de un an pot obține, cu titlu provizoriu, lichidarea drepturilor la pensia de urmaș care li s-ar acorda în temeiul prezentei anexe.

Articolul 16

Soțul sau persoanele considerate ca aflându-se în întreținerea unui fost agent beneficiar al unei alocații de invaliditate pot obține, cu titlu provizoriu, lichidarea drepturilor la pensia de urmaș care li s-ar acorda în temeiul prezentei anexe, în cazul în care agentul beneficiar al alocației a dispărut de mai mult de un an.

▼B

Articolul 17

Dispozițiile articolului 16 se aplică persoanelor considerate ca aflându-se în întreținerea unei persoane beneficiare a unei pensii de urmaș sau în posesia unor astfel de drepturi și care a dispărut de mai mult de un an.

Articolul 18

Pensiile provizorii prevăzute la articolele 15, 16 și 17 sunt transformate în pensii definitive în cazul în care se stabilește în mod oficial decesul agentului sau se stabilește prin hotărâre judecătorească având autoritate de lucru judecat faptul că agentul este dispărut.

CAPITOLUL 5

Majorarea pensiei pentru copiii aflați în întreținere

Articolul 19

Dispozițiile articolului 80 paragraful al doilea din statut se aplică beneficiarilor unei pensii provizorii.

Articolele 80 și 81 din statut se aplică, de asemenea, copiilor născuți la mai puțin de 300 de zile de la decesul agentului sau al fostului agent beneficiar al unei alocații de invaliditate.

Articolul 20

Acordarea unei pensii de urmaș, a unei alocații de invaliditate sau a unei pensii provizorii nu conferă beneficiarului lor dreptul la o indemnizație de expatriere.

CAPITOLUL 6

Finanțarea sistemului de pensii

Articolul 21

Salariile și alocațiile de invaliditate se supun deducerilor corespunzătoare contribuției la sistemul de pensii prevăzut la articolele 74-87 din statut.

Articolul 22

Agentul aflat în concediu pentru interese personale, care continuă să cumuleze drepturi la pensie în condițiile prevăzute la articolul 56 alineatul (3) din statut, continuă să plătească contribuția menționată la articolul 21 din prezenta anexă, în funcție de salariul aferent treptei și gradului său.

Toate prestațiile la care pot avea dreptul agentul în cauză sau succesorii săi în drepturi, în cadrul prezentului sistem de pensii, se calculează pe baza salariului menționat.

Articolul 23

Contribuțiile deduse în mod corespunzător nu se pot rambursa. Cele deduse în mod incorect nu oferă nici un drept la pensie; ele se rambursează fără dobândă, la cererea agentului în cauză sau a succesorilor săi în drepturi.

▼B

CAPITOLUL 7

Calcularea pensiilor

Articolul 24

Calcularea pensiei de urmaş sau a celei provizorii ori a alocaţiei de invaliditate este responsabilitatea agenţiei. Calculul detaliat al acesteia se notifică agentului sau succesorilor săi în drepturi în acelaşi timp cu decizia de acordare a pensiei.

Alocaţia de invaliditate nu se poate cumula cu salariul plătit din bugetul general al agenţiei. De asemenea, aceasta nu este compatibilă cu nici o remuneraţie plătită în temeiul unei angajări într-o instituţie sau o agenţie a Comunităţilor.

Articolul 25

Pensiile se pot recalcula în orice moment în caz de eroare sau de omisiune, indiferent de natura acesteia.

Acestea pot fi modificate sau eliminate în cazul în care acordarea s-a făcut în condiţii ce contravin dispoziţiilor statutului sau ale prezentei anexe.

Articolul 26

În cazul în care succesorii în drepturi ai unui agent sau ai unui fost agent beneficiar al unei alocaţii de invaliditate şi care a decedat nu au cerut acordarea pensiei sau a alocaţiei în termen de un an de la data decesului, dreptul acestor persoane încetează, cu excepţia cazurilor de forţă majoră stabilite în mod corespunzător.

Articolul 27

Fostul agent şi succesorii săi în drepturi care beneficiază de pensiile prevăzute de prezentul sistem sunt obligaţi să furnizeze dovezile scrise care le pot fi solicitate şi să notifice agenţiei orice element care le poate modifica drepturile la pensie.

Articolul 28

Agentul al cărui drept la pensie este suprimat în totalitate sau parţial cu titlu temporar, în conformitate cu dispoziţiile articolului 146 din statut, are dreptul de a solicita o rambursare a contribuţiilor sale la sistemul de pensii, proporţională cu reducerea aplicată pensiei sale.

CAPITOLUL 8

Plata prestaţiilor

Articolul 29

Prestaţiile prevăzute de prezentul sistem de pensii se plătesc lunar, la termenul stabilit.

Virarea prestaţiilor este asigurată de agenţie.

Prestaţiile plătite pensionarilor rezidenţi în Uniunea Europeană se plătesc în euro, la o bancă din ţara de reşedinţă din Uniunea Europeană.

Pensia plătită pensionarilor rezidenţi în afara Uniunii Europene se plăteşte în euro, la o bancă din ţara de reşedinţă. În mod excepţional, pensia se poate plăti în euro la o bancă din ţara în care agenţia îşi are sediul sau în moneda locală a ţării de reşedinţă a pensionarului, prin conversie la ultimul curs de schimb folosit pentru punerea în aplicare a bugetului agenţiei.

Prezentul articol se aplică prin analogie beneficiarilor unei alocaţii de invaliditate.

▼B

ANEXA VII

TIPURI DE POSTURI ÎN FIECARE GRUPA DE FUNCȚII, ÎN CONFORMITATE CU ARTICOLUL 7 ALINEATUL (3)

Grupa de funcții AD		Grupa de funcții AST	
Director general	AD 16		
Director general/director	AD 15		
Administrator cu funcția, de exemplu, de: director/șef de unitate/consilier/expert lingvist; expert economic; expert juridic; expert medical; expert științific; expert în cercetare; expert financiar; expert în audit	AD 14		
Administrator cu funcția, de exemplu, de: șef de unitate/consilier/expert lingvist; expert economic; expert juridic; expert medical; expert științific; expert în cercetare; expert financiar; expert în audit	AD 13		
Administrator cu funcția, de exemplu, de: șef de unitate/traducător principal, economist principal; jurist principal; medic principal; cercetător științific principal; cercetător principal; gestionar financiar principal; auditor principal	AD 12		
Administrator cu funcția, de exemplu, de: șef de unitate/traducător principal, economist principal; jurist principal; medic principal; cercetător științific principal; cercetător principal; gestionar financiar principal; auditor principal	AD 11	AST 11	Asistent cu funcția, de exemplu de: asistent personal (a.p.); angajat administrativ principal; tehnician principal; informatician principal
Administrator cu funcția, de exemplu, de: șef de unitate/traducător senior, economist cu calificări superioare; jurist cu calificări superioare; medic cu calificări superioare; cercetător științific cu calificări superioare; cercetător cu calificări superioare; gestionar financiar cu calificări superioare; auditor cu calificări superioare	AD 10	AST 10	Asistent cu funcția, de exemplu de: asistent personal (a.p.); angajat administrativ principal; tehnician principal; informatician principal
Administrator cu funcția, de exemplu, de: șef de unitate/traducător cu calificări superioare, economist cu calificări superioare; jurist cu calificări superioare; medic cu calificări superioare; cercetător științific cu calificări superioare; cercetător cu calificări superioare; gestionar financiar cu calificări superioare; auditor cu calificări superioare	AD 9	AST 9	Asistent cu funcția, de exemplu de: asistent personal (a.p.); angajat administrativ principal; tehnician principal; informatician principal
Administrator cu funcția, de exemplu, de: traducător, economist; jurist; medic; cercetător științific; cercetător; gestionar financiar; auditor	AD 8	AST 8	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ cu calificări superioare; documentarist cu calificări superioare; tehnician cu calificări superioare; informatician cu calificări superioare
Administrator cu funcția, de exemplu, de: traducător, economist; jurist; medic; cercetător științific; cercetător; gestionar financiar; auditor	AD 7	AST 7	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ cu calificări superioare; documentarist cu calificări superioare; tehnician cu calificări superioare; informatician cu calificări superioare

▼B

Grupa de funcții AD		Grupa de funcții AST	
Administrator cu funcția, de exemplu, de: traducător adjunct, economist adjunct; jurist adjunct; medic adjunct; cercetător științific adjunct; cercetător adjunct; gestionar financiar adjunct;	AD 6	AST 6	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ; documentarist; tehnician; informatician
Administrator cu funcția, de exemplu, de: traducător adjunct, economist adjunct; jurist adjunct; medic adjunct; cercetător științific adjunct; cercetător adjunct; gestionar financiar adjunct;	AD 5	AST 5	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ; documentarist; tehnician; informatician
		AST 4	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ adjunct; documentarist adjunct; tehnician adjunct; informatician adjunct
		AST 3	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ adjunct; documentarist adjunct; tehnician adjunct; informatician adjunct
		AST 2	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ arhivar; agent tehnic; agent IT
		AST 1	Asistent cu funcția, de exemplu de: angajat administrativ agent; agent tehnic; agent IT