

Bruxelles, le 16.10.2017  
C(2017) 6760 final

**DÉCISION DE LA COMMISSION**

**du 16.10.2017**

**relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 79, paragraphe 2,  
du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne,  
régissant les conditions d'emploi des agents contractuels  
engagés par la Commission en vertu des articles 3 bis et 3 ter dudit régime**

## DÉCISION DE LA COMMISSION

du 16.10.2017

**relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 79, paragraphe 2,  
du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne,  
régissant les conditions d'emploi des agents contractuels  
engagés par la Commission en vertu des articles 3 bis et 3 ter dudit régime**

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après "le statut"), ainsi que le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après "le RAA"), fixé initialement par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil<sup>1</sup> et notamment le titre IV du RAA, après consultation du comité central du personnel,

après consultation du comité du statut,

considérant ce qui suit:

- (1) Le nombre d'agents contractuels employés par la Commission a considérablement augmenté depuis la création de cette catégorie d'agent en 2004. Ils représentent en 2015 environ 20 % de son personnel et occupent une place essentielle dans nombre de ses activités et processus.
- (2) Une telle représentation des agents contractuels nécessite de mieux les intégrer au sein de la Commission en leur offrant davantage de perspectives d'évolution dans le cadre de la politique de gestion des talents. Cela a des implications sur l'ensemble du processus de gestion de ces agents : de leur sélection à leur évaluation, mais aussi leur parcours de carrière, d'avancement et de reclassement. Ces évolutions incluent la possibilité de changer de grade et de groupe de fonctions, tout en facilitant la mobilité entre les services comme au sein de ceux-ci. Les possibilités de recrutement via des concours internes ouvertes par le statut en 2014 doivent également devenir des outils de prolongement des carrières pour les agents contractuels les plus méritants.
- (3) Les dispositions régissant les conditions d'emploi des agents contractuels ont été adaptées à plusieurs reprises depuis 2004 et sont actuellement régies par la décision de la Commission C(2011) 1264 du 2 mars 2011 telle qu'amendée. Il convient de les revoir afin de les adapter aux nouveaux besoins et aux récentes évolutions, notamment du processus de sélection et du cadre statutaire suite aux modifications introduites par la révision du statut et du RAA applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- (4) La révision des dispositions régissant les conditions d'emploi des agents contractuels s'inscrit pleinement dans la politique de gestion des talents de la Commission. Cette révision vise, notamment, à optimiser le processus de recrutement, à travers par

---

<sup>1</sup> JO L 56 du 4.3.1968, p.1, tel que modifié par le règlement (UE, EURATOM) N° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013 publié au JO L 287/15 du 29.10.2013

exemple les appels à manifestation d'intérêt permanents et la publication interne des fonctions vacantes des AC 3 bis. Elle vise également à offrir aux agents contractuels les plus méritants, des possibilités de mobilité, ainsi que des opportunités de carrière supplémentaires, telles que l'organisation de concours internes ou d'un exercice permettant aux AC 3 bis d'accéder au groupe de fonctions immédiatement supérieur au leur.

- (5) Afin de faciliter la mobilité, il est important de renforcer le lien entre les agents contractuels employés par la Commission et ceux employés par les agences exécutives en se fondant sur des orientations communes en matière de sélection et de gestion des agents contractuels.
- (6) Pour la même raison, il est également important de rapprocher les conditions d'emploi des agents contractuels relevant de l'article 3 bis et de ceux relevant de l'article 3 ter du RAA, notamment lors du classement à l'entrée en service ou de l'évaluation annuelle.
- (7) Compte tenu de la place particulière qu'ils occupent et du rôle central qu'ils jouent, l'ouverture de la possibilité pour les AC 3 bis employés au sein des délégations de l'Union d'occuper certaines fonctions au sein de ces délégations, qui impliquent d'animer et de gérer une équipe d'agents contractuels et d'agents locaux, peut offrir des perspectives d'évolution additionnelles à ces agents.
- (8) De façon générale, les règles et dispositions applicables aux agents contractuels doivent être simplifiées et offrir davantage de flexibilité dans les conditions d'emploi de cette catégorie d'agent, qu'il s'agisse du processus de sélection, du classement dans le groupe de fonctions et dans le grade ou de la durée et du renouvellement des contrats.
- (9) Pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, il y a lieu de remplacer la décision de la Commission C(2011) 1264 du 2 mars 2011 par la présente décision.

A ARRÊTÉ LES PRÉSENTES DISPOSITIONS GÉNÉRALES D'EXÉCUTION :

### **TITRE I – Dispositions générales**

#### *Article premier – Champ d'application et terminologie*

La présente décision s'applique aux conditions d'emploi des agents contractuels visés à l'article 3 bis du RAA (ci-après "AC 3 bis") et à celles des agents contractuels visés à l'article 3 ter du RAA (ci-après "AC 3 ter"), qui sont engagés par la Commission européenne :

- au sein de ses services, notamment dans les offices administratifs, les représentations et les délégations de l'Union européenne ;
- à l'office européen de sélection du personnel (EPSO) ;
- à l'office des publications de l'Union européenne (OP) ;
- à l'office européen de lutte anti-fraude (OLAF).

Aux fins de la présente décision, l'office européen de lutte anti-fraude (OLAF), l'office des publications de l'Union européenne (OP) et l'office européen de sélection du personnel (EPSO) sont assimilés aux services de la Commission.

Les termes "AC 3 bis" et "AC 3 ter" sont utilisés de façon exclusive, le terme "agent contractuel" désignant les deux types d'agent contractuel.

## TITRE II – Conditions d’engagement

### *Article 2 – Sélection*

- (1) Nul ne peut être engagé en tant qu’AC 3 bis ou AC 3 ter s’il n’a satisfait aux modalités de sélection telles que définies à l’annexe I.
- (2) Par dérogation au paragraphe 1, à titre exceptionnel, lorsque l’intérêt du service le justifie, l’autorité habilitée à conclure les contrats d’engagement (ci-après AHCC) peut engager en tant qu’AC 3 bis ou AC 3 ter une personne lauréate d’un concours de fonctionnaire considéré comme approprié pour les fonctions à exercer. La commission paritaire est informée une fois par an par l’AHCC de l’usage fait de cette disposition.
- (3) Par dérogation au paragraphe 1, le directeur général de la direction générale en charge des ressources humaines (ci-après DG HR) peut autoriser l’engagement en tant qu’AC 3 bis ou AC 3 ter d’un fonctionnaire qui s’est vu accorder un congé de convenance personnelle au titre de l’article 40, paragraphe 2, point ii) du statut.

### *Article 3 – Groupe de fonctions*

L’AHCC détermine le groupe de fonctions dans lequel l’agent contractuel est engagé sur la base de l’article 80, paragraphe 2, du RAA.

À cette fin, le service d’affectation établit une description de poste.

### *Article 4 – Conditions et qualifications minimales requises à l’engagement*

- (1) L’engagement en tant qu’agent contractuel requiert les conditions et qualifications minimales prévues à l’article 82, paragraphes 2 et 3, du RAA.
- (2) Au titre de l’article 82, paragraphe 2, du RAA, seuls les diplômes délivrés par les Etats membres de l’Union européenne ou ayant fait l’objet d’une équivalence délivrée par les autorités desdits Etats sont pris en considération. Dans ce deuxième cas, l’AHCC se réserve la possibilité de demander la preuve de cette équivalence.

### *Article 5 – Classement dans le groupe de fonctions*

- (1) Conformément aux articles 86, paragraphe 1, et 89, paragraphe 1, du RAA, l’AHCC effectue le classement de l’agent contractuel dans son groupe de fonctions en tenant compte des qualifications et de l’expérience professionnelle acquises au moment de l’entrée en service.

Aux fins de ce classement, les qualifications et l’expérience professionnelle prises en compte sont celles acquises entre la date à laquelle l’agent contractuel a rempli les qualifications minimales pour être engagé, telles que définies à l’article 82, paragraphe 2, du RAA, et la date de son entrée en service. Dans le cas des diplômes assimilés à ceux qui donnent accès au groupe de fonctions, l’AHCC établit une date de référence à partir de laquelle l’expérience est prise en compte.

- (2) Sans préjudice des dispositions des articles 9, 10 et 11, l’agent contractuel engagé dans le groupe de fonctions I est classé au grade 1.
- (3) Sans préjudice des dispositions des articles 9, 10 et 11, l’agent contractuel engagé dans les groupes de fonctions II, III et IV est classé à un grade de son groupe de fonctions selon les règles suivantes :

(a) dans le groupe de fonctions II :

Qualification et expérience professionnelle	Grade
Moins de 5 ans	4
Au moins 5 ans	5

(b) dans le groupe de fonctions III :

Qualification et expérience professionnelle	Grade
Moins de 5 ans	8
Entre 5 ans et 15 ans	9
Au moins 15 ans	10

(c) dans le groupe de fonctions IV :

Qualification et expérience professionnelle	Grade
Moins de 5 ans	13
Entre 5 ans et 17 ans	14
Au moins 17 ans	16

- (4) Par dérogation au paragraphe 3, l'AHCC peut, à la demande d'un service, classer un agent contractuel engagé dans les groupes de fonctions II, III et IV dans un grade de son groupe de fonctions supérieur à ceux des tableaux du paragraphe 3 a), b) et c). Pour les AC 3 bis, le classement est effectué dans les limites fixées par l'article 86 du RAA. Le service concerné doit motiver sa demande auprès de l'AHCC, en se fondant notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications requises, les fonctions et le niveau de responsabilité à exercer ou les conditions du marché du travail pour le profil en question.
- (5) Sans préjudice des dispositions des articles 9, 10 et 11, pour la mise en œuvre du paragraphe 3, les qualifications et l'expérience professionnelle à prendre en compte aux fins de classement des agents contractuels dans leur groupe de fonctions sont définies à l'annexe II.
- (6) Le classement est déterminé à la date d'entrée en service.

Pour les AC 3 bis, sans préjudice des dispositions de l'article 87, paragraphe 3, du RAA, ce classement n'est pas révisé en cours de contrat, y compris lors des renouvellements éventuels.

Pour les AC 3 ter classés au premier grade de leur groupe de fonctions au moment de leur engagement, le classement fait l'objet d'un réexamen lors du renouvellement de leur contrat dès lors que la durée totale de l'engagement a atteint trois ans. A cette fin, les dispositions des paragraphes 1, 3 et 5 s'appliquent *mutadis mutandis* à la période allant jusqu'au renouvellement du contrat.

#### *Article 6 – Classement dans le grade*

- (1) Conformément aux articles 86, paragraphe 1, deuxième alinéa, et 89, paragraphe 1, du RAA, et sans préjudice des dispositions des articles 9 et 10, l'agent contractuel est classé au premier échelon de son grade.
- (2) Toutefois, conformément à l'article 86, paragraphe 1, deuxième alinéa, du RAA, l'AHCC accorde une bonification d'ancienneté d'échelon de 24 mois à l'AC 3 bis engagé au grade 1 dans le groupe de fonctions I pour prendre en compte une expérience professionnelle d'une durée égale ou supérieure à trois ans.

L'expérience professionnelle est prise en compte selon les mêmes modalités que celles définies à l'article 5, paragraphes 1 et 5.

#### *Article 7 – Durée des contrats des AC 3 bis*

- (1) En application de l'article 85 du RAA, sous réserve d'avoir satisfait aux modalités de sélection fixées à l'article 2 et sans préjudice de l'article 2, paragraphe 3 :
  - l'AC 3 bis est engagé pour une durée initiale de un an minimum ou de deux ans maximum et pour une durée initiale de deux ans minimum ou de trois ans maximum dans les délégations et les représentations de la Commission ;
  - en cas de renouvellement, la durée du contrat est d'au moins un an ;
  - en cas de renouvellement ultérieur, le contrat est conclu pour une durée indéterminée.
- (2) Par dérogation au paragraphe 1, premier et deuxième tirets, le service d'affectation peut demander à l'AHCC d'autres durées de contrat, notamment une durée minimale de six mois afin de couvrir un remplacement de congé de maternité ou de maladie.
- (3) En cas d'interruption, le renouvellement du contrat ne peut avoir lieu.

#### *Article 8 – Durée des contrats des AC 3 ter*

- (1) En application de l'article 88 du RAA, sous réserve d'avoir satisfait aux modalités de sélection fixées à l'article 2 et sans préjudice des décisions de la Commission relatives à la durée maximale du recours au personnel non permanent dans ses services, ainsi que de l'article 2, paragraphe 3 :
  - la durée normale du contrat initial d'un AC 3 ter est comprise entre un an minimum et trois ans maximum ;
  - en cas de renouvellement, la durée normale de ce renouvellement est de minimum un an en fonction des besoins du service.

- (2) Par dérogation au paragraphe 1, le service d'affectation peut demander à l'AHCC d'autres durées de contrat, sans toutefois pouvoir dépasser trois ans pour le contrat initial, notamment une durée minimale de six mois afin de couvrir un remplacement de congé de maternité ou de maladie.
- (3) En cas d'interruption, le renouvellement du contrat ne peut avoir lieu.
- (4) Dans tous les cas, la durée totale d'engagement d'un AC 3 ter ne peut excéder six ans, tous types de tâches et tous groupes de fonctions en tant qu'AC 3 ter confondus.

#### *Article 9 – Changement d'affectation*

- (1) En cas de changement d'affectation d'un AC 3 bis au sein de la Commission, l'AHCC fait un avenant au contrat en cours.
- (2) En cas de changement d'affectation d'un AC 3 ter au sein de la Commission, l'AHCC fait un avenant au contrat en cours.

#### *Article 10 – Succession de contrats*

- (1) L'engagement par la Commission d'un AC 3 bis ou d'un AC 3 ter à la suite immédiate d'un contrat AC 3 bis ou AC 3 ter avec la Commission ou avec une autre institution au sens de l'article 1<sup>er</sup> bis du statut fait l'objet d'un nouveau contrat.
- (2) Les règles applicables aux différents cas de figure couverts au paragraphe 1 sont définies à l'annexe III.

#### *Article 11 – Stage*

- (1) Sans préjudice des dispositions des articles 9 et 10, l'agent contractuel effectue un stage selon les dispositions prévues à l'article 84 du RAA.  
En cas de renouvellement d'un contrat initial de six mois, les six premiers mois prestés lors de ce contrat initial sont inclus dans la période totale du stage.
- (2) Les dispositions générales d'exécution de l'article 87, paragraphe 1, du RAA, en ce qui concerne la détermination de l'évaluateur et l'évaluateur d'appel, s'appliquent *mutatis mutandis* pour définir respectivement l'évaluateur et le validateur du stage. Ces compétences sont exercées par les personnes qui occupent les fonctions correspondantes au moment de l'établissement du rapport de stage.
- (3) La procédure suivie pour le stage est la suivante :
  - (a) Au plus tard deux mois avant la fin de la période de stage, l'évaluateur demande à l'agent contractuel d'établir une autoévaluation. L'agent dispose à cette fin de huit jours ouvrables. Si l'agent contractuel ne finalise pas son autoévaluation dans le délai susmentionné, l'évaluateur peut décider de tenir le dialogue visé au point b) en l'absence de l'autoévaluation.
  - (b) Au plus tard cinq jours ouvrables après l'autoévaluation, l'évaluateur et l'agent contractuel tiennent un dialogue formel. Le dialogue porte sur l'aptitude de l'agent contractuel à s'acquitter de ses tâches ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service.

- (c) Au plus tard dix jours ouvrables après la tenue du dialogue formel, l'évaluateur établit le rapport de stage qu'il transmet au validateur. Le rapport indique si l'agent contractuel a fait preuve des qualités suffisantes pour être maintenu dans son emploi, s'il est recommandé de le licencier ou si, à titre exceptionnel, il est recommandé de prolonger la période de stage conformément à l'article 84, paragraphe 1, du RAA.
- (d) Le validateur dispose de cinq jours ouvrables pour émettre ses observations et valider le rapport qui est transmis à l'agent.
- (e) L'agent contractuel dispose alors de huit jours ouvrables pour faire part de ses éventuelles observations. Passé ce délai, le rapport de stage est clôturé.
- (f) Si le rapport de stage recommande le licenciement ou, à titre exceptionnel, la prolongation du stage conformément à l'article 84, paragraphe 1, du RAA, le rapport et les observations sont immédiatement transmis à l'AHCC par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Sauf pour les AC 3 ter, l'AHCC recueille l'avis du comité des rapports prévu à l'article 34 du statut, avant de décider de la suite à donner au stage.

- (4) En cas d'issue négative du stage dans un nouveau groupe de fonctions à la suite immédiate d'un contrat précédent dans un groupe de fonctions inférieur, l'AHCC s'efforce d'identifier au sein de l'institution des fonctions vacantes correspondant au groupe de fonctions antérieur. Si tel est le cas, l'AHCC peut réengager l'agent dans le groupe de fonctions antérieur. La conclusion du nouveau contrat se fait dans le grade, l'échelon et l'ancienneté que l'agent détenait dans ce groupe de fonctions.

### **TITRE III – Conditions d'emploi et déroulement de carrière**

#### *Article 12 – Évaluation annuelle et reclassement au grade supérieur*

- (1) En application de l'article 87, paragraphe 1, du RAA, la compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque AC 3 bis engagé pour une période égale ou supérieure à un an font l'objet d'un rapport d'évaluation annuelle portant sur l'ensemble des activités professionnelles de l'AC 3 bis durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Les modalités de cet exercice annuel d'évaluation sont fixées dans la décision de la Commission relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 87, paragraphe 1, du RAA.

- (2) Conformément aux dispositions de l'article 87, paragraphe 3, la Commission organise chaque année un exercice de reclassement des AC 3 bis selon les modalités fixées par la décision de la Commission relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 87, paragraphe 3, du RAA.
- (3) A compter du début de la troisième année d'engagement comme AC 3 ter, y compris après renouvellement du contrat, le paragraphe 1 s'applique *mutatis mutandis* aux AC 3 ter pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente.



### *Article 13 – Changement de groupe de fonctions*

- (1) En application de l'article 87, paragraphe 4, du RAA, un AC 3bis accède à un groupe de fonctions plus élevé en participant à une procédure générale de sélection.
- (2) L'AHCC peut également, à titre exceptionnel, organiser un exercice par lequel un AC 3 bis peut accéder au groupe de fonctions immédiatement supérieur au sien en participant à une procédure générale de sélection organisée par l'AHCC selon des modalités qu'elle définit préalablement dans le respect du cadre fixé par le présent article.
- (3) Pour décider de l'organisation d'un tel exercice, y compris la détermination des groupes de fonctions concernés par ledit exercice, l'AHCC tient compte notamment des effectifs en place au sein de la Commission pour chacun des groupes de fonctions, des prévisions d'engagement ainsi que des disponibilités budgétaires.
- (4) Lorsqu'elle décide de l'organisation d'un exercice, l'AHCC fixe, par voie d'information administrative, les critères d'éligibilité spécifiques à cet exercice. Lorsqu'elle fixe ces critères, l'AHCC ne pourra permettre la participation à l'exercice des AC 3 bis qui :
  - ont accompli moins de trois années de service comme AC 3 bis au sein de la Commission;
  - n'ont pas fait l'objet d'un classement au grade immédiatement supérieur dans le même groupe de fonctions, conformément à l'article 87, paragraphe 3, du RAA.

Par ailleurs, les AC 3bis devront posséder les qualifications requises pour accéder au groupe de fonctions auquel ils candidatent dans le cadre de l'exercice.
- (5) Lors de l'engagement des AC 3 bis dans un groupe de fonctions immédiatement supérieur au terme de l'exercice prévu au présent article, l'AHCC conclut un nouveau contrat et applique les dispositions prévues à l'article 5, paragraphes 2, 3 et 4 points a) de l'annexe III.

### *Article 14 – Mobilité au sein de la Commission et entre la Commission et les agences exécutives*

- (1) Afin de faciliter la mobilité des agents contractuels au sein des services de la Commission et entre ces derniers et les agences exécutives et utiliser au mieux les compétences disponibles, les services peuvent organiser une procédure de sélection similaire à la procédure générale de sélection prévue à l'article 2, paragraphe 6, de l'annexe I, réservée aux AC 3 bis déjà employés par la Commission et par les agences exécutives.

À cette fin, les fonctions vacantes des AC 3 bis peuvent faire l'objet d'une publication interne à la Commission et aux agences exécutives. Dès lors qu'ils possèdent les qualifications, les compétences et l'expérience nécessaires à l'exercice des fonctions décrites dans l'avis de vacance, les AC 3 bis des services de la Commission et des agences exécutives qui appartiennent au même groupe de fonctions que celui publié dans l'avis de vacance et qui ont accompli trois années de service au moins comme AC 3 bis au sein de la Commission ou d'une agence exécutive peuvent se porter candidats directement auprès des services concernés. La publication est également ouverte aux AC 3 bis qui appartiennent au groupe de fonctions inférieur à celui publié dans l'avis de vacance qui ont réussi une procédure générale de sélection au titre de l'exercice visé à l'article 13.

- (2) La même procédure de publication et de sélection que celle prévue au paragraphe 1 peut être suivie pour certaines fonctions ouvertes aux groupes de fonctions III et IV au sein des délégations de l'Union, qui impliquent notamment d'animer et de gérer une équipe d'agents contractuels ou d'agents locaux. Les candidats doivent avoir accompli quatre années de service au moins comme AC 3 bis au sein de la Commission et remplir les qualifications requises pour occuper les fonctions à exercer.
- (3) Si le service concerné le juge opportun, la publication visée au paragraphe 1 peut être ouverte aux AC 3 ter. Pour se porter candidat, les AC 3 ter doivent appartenir au même groupe de fonctions que celui publié dans l'avis de vacance, avoir accompli trois années de service au moins comme AC 3 ter au sein de la Commission et posséder les qualifications, les compétences et l'expérience nécessaires à l'exercice des fonctions décrites dans l'avis de vacance. Si la procédure de sélection d'un AC 3bis visée au paragraphe 1 n'aboutit pas, les candidatures des AC 3 ter peuvent être examinées par le service concerné avant de recourir à la procédure de sélection visée à l'article 2, paragraphe 2 de l'annexe I.
- (4) Lors de l'engagement des AC 3 bis sélectionnés selon les modalités prévues aux paragraphes 1 et 2, l'AHCC fait un avenant au contrat, sauf (i) en cas de changement d'institution, auquel cas l'AHCC conclut un nouveau contrat et applique les dispositions prévues à l'article 1 de l'annexe III et (ii) en cas d'engagement dans un groupe de fonctions immédiatement supérieur au terme de l'exercice prévu à l'article 13, auquel cas les dispositions de l'article 13, paragraphe 5, sont d'application.
- (5) Lors de l'engagement d'un AC 3 ter sélectionné selon les modalités prévues au paragraphe 3, l'AHCC conclut un contrat AC 3 bis et applique les dispositions prévues à l'article 3 de l'annexe III.
- (6) Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de la mobilité des AC 3bis organisée sur la base des articles 2 et 3 de l'annexe X du statut.

#### *Article 15 – Participation à un concours interne de fonctionnaire*

Les agents contractuels qui remplissent les conditions prévues à l'article 82, paragraphe 7, du RAA, peuvent participer aux concours internes organisés par l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) dans les limites fixées par cet article.

## **TITRE IV – Fin de contrat**

### *Article 16 – Préavis en cas de fin de contrat*

- (1) La durée du préavis est fixée conformément aux dispositions de l'article 47 du RAA.  
En l'absence de renouvellement, un contrat de durée déterminée se termine à son échéance sans prestation d'un préavis.
- (2) En cas de démission, l'agent contractuel formalise sa demande par écrit dans un courrier qu'il adresse à l'AHCC au plus tard la veille du premier jour du préavis et dans lequel il indique clairement sa volonté de cesser ses fonctions. L'agent contractuel informe au préalable son supérieur hiérarchique, ainsi que l'unité de son service d'affectation chargée des ressources humaines.
- (3) En cas d'accord entre l'agent contractuel, le service d'affectation et l'AHCC, la durée du préavis peut être inférieure à celle prévue au paragraphe 1.
- (4) Les dispositions des paragraphes 1 à 3 s'appliquent par analogie à la période de stage prévue à l'article 84 du RAA conformément aux modalités définies à l'article 11.

## **TITRE V – Dispositions transitoires et finales**

### *Article 17 – Contrats de droit privé*

- (1) La Commission ne conclut aucun nouveau contrat d'emploi ou prolongation de contrat soumis au droit national d'un État membre de l'Union européenne. Les stages au sens de la décision de la Commission du 2 mars 2005 "Dispositions relatives au programme officiel de stages à la Commission européenne" ainsi qu'au sens de la Décision du Directeur général du JRC du 16 mars 2007 "Rules governing the traineeship of the Joint Research Centre" ne sont pas considérés comme un contrat d'emploi au sens du présent article.
- (2) Par dérogation au paragraphe précédent :
  - (a) la direction générale de l'aide humanitaire (ECHO) peut continuer, pour la gestion de l'aide humanitaire de la Commission dans les pays tiers, à recourir à des experts individuels employés sous le régime du droit de travail d'un État membre de l'Union. Ces experts individuels sont affectés dans un pays tiers sans préjudice de leurs propres besoins de formation ou d'obligations administratives, qui devraient être remplis au siège, ou de missions à effectuer dans le cadre de la gestion de l'aide humanitaire dans d'autres pays tiers. Ils peuvent à titre exceptionnel et en fonction de circonstances en lien avec la gestion de l'assistance d'urgence affectant un ou plusieurs États membres de l'Union être déployés au sein de l'Union européenne pour une période qui ne peut en aucun cas excéder un mois (calculée sur une période de 6 mois).
  - (b) en ce qui concerne le personnel de la direction générale Centre commun de recherche (JRC), des dispositions spécifiques, incluant des modalités de sélection appropriées, seront arrêtées afin de définir, dans la limite des disponibilités budgétaires, la conversion progressive en contrats soumis au RAA, des contrats qui peuvent être conclus en vertu du droit de travail d'un État membre de l'Union, afin de couvrir les besoins du JRC visant à répondre aux obligations en matière de coopération, de formation et d'éducation scientifique.

### *Article 18 – Dispositions transitoires*

- (1) Les personnes qui se sont portées candidates dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt publié sur la base des décisions de la Commission C(2013) 4459 du 25 juillet 2013 et SEC(2014) 543 du 15 octobre 2014 peuvent être engagés comme AC 3ter sur la base de la présente décision et selon les modalités prévues à l'article 2, paragraphe 6, de l'annexe I tant qu'une procédure de sélection n'a pas été organisée sur la base de l'article 2, paragraphe 2, point c) de l'annexe I. L'exception visée au premier alinéa de l'article 3 de l'annexe I concernant la composition du comité de sélection est également applicable.
- (2) Une procédure de sélection sera considérée comme organisée lorsque seront mis en place des tests de sélection, tels que prévus à l'article 2, paragraphe 2, point c), de l'annexe I, qui permettront qu'un délai raisonnable sépare la demande de ces tests de la production des résultats. La date à laquelle ces tests de sélection seront considérés comme organisés au sens du présent paragraphe fera l'objet d'une communication appropriée par la DG HR.
- (3) Les AC 3 ter engagés sur la base des décisions de la Commission C(2013) 4459 du 25 juillet 2013 et PV 2014 2101 du 30 octobre 2014 doivent réussir les tests de sélection prévus à l'article 2, paragraphe 2, point c), de l'annexe I avant que leur contrat soit renouvelé au-delà de quatre ans d'engagement. La possibilité de passer ces tests leur sera offerte au plus tard trois mois avant l'échéance des trois ans. Les AC 3 ter, ayant déjà presté 2 ans et 9 mois à la date de l'entrée en vigueur des présentes Dispositions générales d'exécution, se verront offrir la possibilité de passer ces tests dans les meilleurs délais.
- (4) Les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 18, paragraphe 3, s'appliquent dès l'entrée en vigueur de la présente décision aux AC 3 ter qui sont au-delà de leur troisième année d'engagement au moment de cette entrée en vigueur.

### *Article 19 – Suivi et évaluation*

- (1) La DG HR est responsable du contrôle de la mise en œuvre et de l'application effective de la présente décision au sein de la Commission, sans préjudice de la création ultérieure d'un comité mixte en vertu de l'article 4 de la décision de la Commission du 15 juillet 2005 relative à l'amélioration du dialogue social à la Commission à travers les commissions et comités paritaires ou de toute modification apportée à cette décision.
- (2) La DG HR rédige un guide pratique donnant aux services chargés de la gestion des ressources humaines des directions générales ou services des indications les procédures et les bonnes pratiques pour atteindre les objectifs de la présente décision.

### *Article 20 – Dispositions finales et entrée en vigueur*

- (1) Les présentes dispositions générales d'exécution entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2017.
- (2) Les décisions de la Commission C(2011) 1264 du 2 mars 2011, C(2013) 4459 du 25 juillet 2013, C(2013) 8967 du 16 décembre 2013, et PV 2014 2101 du 30 octobre 2014 sont abrogées.

- (3) Les présentes dispositions générales d'exécution s'appliquent également aux agents contractuels sélectionnés sur la base de la décision de la Commission C(2011) 1264 du 2 mars 2011 et inscrits sur une liste de réserve toujours ouverte, qui reçoivent une offre d'engagement à compter du jour suivant celui de l'entrée en vigueur de la présente décision. Ces agents contractuels n'ont pas à repasser les tests de sélection visés à l'article 2, paragraphe 2, point c) dès lors qu'ils ont réussi des épreuves de sélection équivalentes lors de leur sélection sur la base de la décision de la Commission C(2011) 1264 du 2 mars 2011.

Fait à Bruxelles, le 16.10.2017

*Pour la Commission  
Günther OETTINGER  
Membre de la Commission*