Ce document constitue un outil de documentation et n'engage pas la responsabilité des institutions

►**B**

DÉCISION DU CONSEIL

du 5 décembre 2007

relative au régime applicable aux experts et militaires nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil et abrogeant la décision 2003/479/CE

(2007/829/CE)

(JO L 327 du 13.12.2007, p. 10)

Modifiée par:

		Journal officiel		
		n°	page	date
►**M1**	Décision 2008/451/CE du Conseil du 16 juin 2008	L 158	56	18.6.2008
►**M2**	Décision 2009/399/CE du Conseil du 27 avril 2009	L 127	8	26.5.2009
►**M3**	Décision 2010/248/UE du Conseil du 26 avril 2010	L 110	31	1.5.2010

▼B

DÉCISION DU CONSEIL

du 5 décembre 2007

relative au régime applicable aux experts et militaires nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil et abrogeant la décision 2003/479/CE

(2007/829/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur l'Union européenne, et notamment son article 28, paragraphe 1,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 207, paragraphe 2,

considérant ce qui suit:

(1) Les experts nationaux détachés («END») et les militaires nationaux détachés (ci-après dénommés «militaires détachés») devraient permettre au secrétariat général du Conseil («SGC») de bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience professionnelle de haut niveau, notamment dans les domaines dans lesquels une telle expertise n'est pas immédiatement disponible.

(2) La présente décision devrait favoriser l'échange d'expérience et de connaissances professionnelles en matière de politiques européennes, en affectant temporairement des experts des administrations publiques des États membres ou d'organisations internationales aux services du SGC.

(3) Les END devraient provenir des administrations publiques des États membres ou d'organisations internationales.

(4) Les droits et obligations des END et des militaires détachés, fixés par la présente décision, devraient garantir que ceux-ci s'acquittent de leurs tâches en veillant aux seuls intérêts du SGC.

(5) Eu égard à la nature temporaire de leurs tâches et vu leur statut particulier, les END et les militaires détachés ne devraient exercer aucune des responsabilités incombant au SGC au titre de ses prérogatives de droit public, sauf dérogation prévue par la présente décision.

(6) La présente décision devrait définir toutes les conditions d'emploi des END et des militaires détachés et s'appliquer quelle que soit l'origine des crédits budgétaires utilisés pour couvrir les dépenses.

(7) Des dispositions particulières devraient en outre être prévues pour les militaires détachés auprès du SGC, de manière à constituer l'état major de l'Union européenne.

(8) Étant donné que le présent régime remplace celui fixé dans la décision 2003/479/CE du Conseil [1], il y a lieu d'abroger celle-ci, sans préjudice de la poursuite de son application à tous les détachements en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente décision,

DÉCIDE:

[1] JO L 160 du 28.6.2003, p. 72. Décision modifiée en dernier lieu par la décision 2007/456/CE (JO L 173 du 3.7.2007, p. 27).

▼B

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Champ d'application

1. Le présent régime est applicable aux experts nationaux détachés («END») auprès du secrétariat général du Conseil («SGC») par les administrations publiques des États membres. Il s'applique également aux experts détachés par une organisation internationale.

2. Les personnes couvertes par le présent régime restent au service de leur employeur durant la période de détachement et continuent à être rémunérées par cet employeur.

3. Le SGC décide, en fonction des besoins et des possibilités budgétaires, de l'engagement d'END. Le secrétaire général adjoint établit les modalités de cet engagement.

4. Sauf dérogation accordée par le secrétaire général adjoint, dérogation qui est exclue dans le domaine de la politique étrangère de sécurité commune («PESC»)/politique européenne de sécurité et de défense («PESD»), les END doivent avoir la nationalité d'un État membre. Le recrutement d'END est effectué sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres. Les États membres et le SGC coopèrent pour assurer, dans toute la mesure du possible, le respect de l'équilibre entre hommes et femmes et le respect du principe d'égalité des chances.

5. Le détachement est mis en œuvre par un échange de lettres entre la direction générale du personnel et de l'administration du SGC et la représentation permanente de l'État membre concerné, ou, le cas échéant, l'organisation internationale. Le lieu de détachement doit être mentionné dans l'échange de lettres. Une copie du régime applicable aux END auprès du SGC est jointe à l'échange de lettres.

Article 2

Durée du détachement

1. La durée du détachement ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans et elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans.

2. Par dérogation au paragraphe 1, la durée du détachement d'un END pour participer à la préparation d'opérations militaires ou civiles ou pour l'étude de leur lancement peut être inférieure à six mois.

3. La durée du détachement envisagée est fixée lors de la mise à disposition, dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 5. La même procédure s'applique en cas de renouvellement de la période du détachement.

4. L'END ayant déjà fait l'objet d'un détachement auprès du SGC peut être détaché à nouveau, conformément aux règles internes fixées quant à la durée maximale de la présence de ce personnel dans les services du SGC, et toujours dans les conditions suivantes:

a) l'END continue de remplir les conditions d'éligibilité au détachement;

b) une période d'un minimum de six ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement; si, à la fin du premier détachement, l'END a bénéficié d'un contrat supplémentaire différent, le délai de six ans commence à courir à la fin de ce contrat. Cette disposition ne s'oppose pas à ce que le SGC accepte le détachement d'un END dont le premier détachement a

▼B

duré moins de quatre ans, mais dans ce cas, le nouveau détachement n'excède pas la part résiduelle de la période de quatre ans;

c) la période indiquée au point b) est réduite à trois ans lorsque la durée du premier détachement est inférieure à six mois.

Article 3

Lieu du détachement

Les END sont détachés à Bruxelles, dans un bureau de liaison du SGC ou en tout autre lieu où l'Union européenne agit dans le cadre d'une décision arrêtée par le Conseil. Le lieu du détachement peut être modifié en cours de détachement moyennant un nouvel échange de lettres conformément à l'article 1er, paragraphe 5, si la possibilité de modifier ce lieu n'était pas prévue dans l'échange de lettres initial. L'administration qui détache l'END est tenue informée des éventuelles modifications du lieu de détachement.

Article 4

Tâches

1. L'END assiste les fonctionnaires du SGC ou les agents temporaires et accomplit les tâches qui lui sont confiées.

Les fonctions exercées sont définies d'un commun accord entre le SGC et l'administration qui détache l'expert national dans l'intérêt des services et compte tenu des qualifications du candidat.

2. L'END ne participe aux missions et réunions:

a) que s'il accompagne un fonctionnaire du SGC ou un agent temporaire; ou

b) s'il est seul, qu'en tant qu'observateur ou à des fins d'information uniquement.

Sauf mandat spécial accordé, sous l'autorité du secrétaire général/haut représentant, par le directeur général du service concerné, l'END ne peut engager le SGC vis-à-vis de l'extérieur.

3. Le SGC reste seul responsable de l'approbation des résultats des tâches accomplies par l'END.

4. Les services du SGC concernés, l'employeur de l'END et l'END s'efforcent, dans toute la mesure du possible, d'éviter tout conflit d'intérêts et toute apparition d'un tel conflit concernant les tâches de l'END au cours du détachement. À cette fin, le SGC informe en temps utile l'END et son employeur des tâches envisagées et demande à l'un et à l'autre de confirmer par écrit qu'ils ne voient aucune raison de ne pas affecter l'END à ces tâches. L'END est invité en particulier à déclarer tout conflit potentiel entre certains aspects de sa situation familiale (en particulier des activités professionnelles de membres proches de sa famille ou de certains de ses principaux intérêts financiers ou de ceux de ces membres) et les tâches envisagées durant le détachement.

L'employeur et l'END s'engagent à signaler au SGC tout changement qui, au cours du détachement, pourrait donner lieu ou naissance à de tels conflits.

5. Lorsque le SGC estime que la nature des tâches confiées à l'END exige des précautions particulières en matière de sécurité, une habilitation de sécurité est obtenue avant le détachement de l'END.

6. En cas de non-respect des paragraphes 2, 3, 4 et 7, le SGC peut mettre fin au détachement de l'END conformément à l'article 8, paragraphe 2, point c).

▼B

7. Par dérogation au paragraphe 1, premier alinéa, et au paragraphe 2, premier alinéa, le secrétaire général adjoint, peut, sur proposition du directeur général du service auquel l'END est affecté, confier des tâches spécifiques à l'END et le mandater pour la réalisation d'une ou plusieurs missions spécifiques après s'être assuré de l'absence de tout conflit d'intérêts.

Article 5

Droits et obligations

1. Durant la période de détachement:

a) l'END s'acquitte de ses tâches et règle sa conduite en se préoccupant uniquement des intérêts du Conseil;

b) l'END s'abstient de tout acte, en particulier de toute expression publique d'opinions, qui risque de porter atteinte à la dignité de sa fonction;

c) tout END qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à se prononcer sur une affaire au traitement ou à la solution de laquelle il a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance, en informe le chef du service auquel il est affecté;

d) l'END ne publie ni ne fait publier, seul ou en collaboration, aucun texte dont l'objet se rattache à l'activité de l'Union européenne sans en avoir obtenu l'autorisation dans les conditions et selon les règles en vigueur au SGC. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication envisagée est de nature à mettre en jeu les intérêts de l'Union européenne;

e) tous les droits afférents à des travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses tâches sont dévolus au SGC;

f) l'END est tenu de résider sur son lieu de détachement ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses activités;

g) l'END est tenu d'assister ou de conseiller la hiérarchie auprès de laquelle il est détaché et il est responsable devant cette hiérarchie de l'exécution des tâches qui lui sont confiées;

h) l'END n'accepte, dans l'exercice de ses fonctions, aucune instruction de son employeur ou gouvernement national. Il n'effectue aucune prestation ni pour son employeur, ni pour des gouvernements, ni pour aucune autre personne, société privée ou administration publique.

2. Pendant et après le détachement, l'END est tenu d'observer la plus grande discrétion sur les faits et informations qui viendraient à sa connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches. Il ne communique, sous quelque forme que ce soit, à aucune personne non habilitée pour en avoir connaissance, aucun document ni aucune information qui n'auraient pas été licitement rendus publics et n'utilise pas lesdits documents ou informations pour son bénéfice personnel.

3. À la fin du détachement, l'END reste lié par l'obligation d'agir avec intégrité et discrétion pour exercer les nouvelles tâches qui lui sont confiées et accepter certains postes ou avantages.

À cette fin, dans les trois années qui suivent la période de détachement, l'END informe sans délai le SGC des fonctions ou tâches qu'il doit effectuer pour son employeur, et qui sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts lié aux tâches assurées par lui pendant le détachement.

4. L'END est soumis aux règles de sécurité en vigueur au SGC.

▼B

5. Le non-respect des dispositions des paragraphes 1, 2 et 4 pendant le détachement peut amener le SGC à mettre fin au détachement de l'END, au titre de l'article 8, paragraphe 2, point c).

Article 6

Niveau, expérience professionnelle et connaissances linguistiques

1. Pour être détaché auprès du SGC, l'END doit avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans à temps plein dans des fonctions administratives, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision, équivalant à celles des groupes de fonctions AD ou AST, tels qu'ils sont définis par le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents des Communautés. L'employeur de l'END fournit au SGC, avant le détachement, une attestation d'emploi de l'expert, couvrant les douze derniers mois.

2. L'END doit posséder une connaissance approfondie d'une langue communautaire et une connaissance satisfaisante d'une deuxième langue pour accomplir les tâches qui lui sont confiées.

Article 7

Suspension du détachement

1. Le SGC peut autoriser des suspensions du détachement et en fixer les conditions. Pendant la durée de ces suspensions:

a) les indemnités visées à l'article 15 et 16 ne sont pas versées,

b) les frais visés aux articles 18 et 19 ne sont remboursés que si la suspension se fait à la demande du SGC.

2. Le SGC informe l'employeur de l'END.

Article 8

Fin du détachement

1. Sous réserve du paragraphe 2, il peut être mis fin au détachement à la demande du SGC ou de l'employeur de l'END moyennant un préavis de trois mois, ou à la demande de l'END, moyennant le même préavis et sous réserve de l'accord du SGC.

2. Dans certaines circonstances exceptionnelles, il peut être mis fin au détachement sans préavis:

a) par l'employeur de l'END, si les intérêts essentiels de l'employeur l'exigent;

b) par accord entre le SGC et l'employeur, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si les intérêts essentiels, personnels ou professionnels de l'END l'exigent;

c) par le SGC, en cas de non-respect par l'END des obligations qui lui incombent au titre du présent régime. L'intéressé est mis préalablement en mesure de présenter sa défense.

3. S'il est mis fin au détachement en vertu du paragraphe 2, point c), le SGC en informe l'employeur immédiatement.

▼B

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 9

Sécurité sociale

1. Préalablement au détachement, l'employeur dont dépend l'expert national à détacher certifie au SGC que l'END demeure soumis, durant son détachement, à la législation portant sur la sécurité sociale dont relève l'administration publique ou l'organisation internationale qui l'emploie et qui prend en charge les frais encourus à l'étranger.

2. Dès son entrée en fonction, l'END est couvert contre les risques d'accident. Le SGC lui fournit une copie des dispositions applicables le jour où il se présente au service compétent de la direction générale du personnel et de l'administration pour accomplir les formalités liées au détachement.

3. Lorsque, dans le cadre d'une mission à laquelle l'END participe en application de l'article 4, paragraphe 2, et de l'article 20, ou lorsque, en raison des risques spécifiques au lieu de détachement, une assurance supplémentaire ou spécifique est nécessaire, les frais y afférents sont pris en charge par le SGC.

Article 10

Horaires de travail

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au SGC en matière d'horaires de travail. Ces règles peuvent être modifiées en raison de nécessités de service par le secrétaire général adjoint.

2. L'END travaille à temps plein pendant toute la durée du détachement. Sur demande dûment justifiée d'une direction générale, le directeur général du personnel et de l'administration peut autoriser un travail à temps partiel pour un END, après l'accord de son employeur, pour autant que cela soit compatible avec les intérêts du SGC.

3. En cas de travail partiel autorisé, l'END travaille au moins la moitié de la durée normale du travail.

4. Les indemnités en vigueur au SGC dans le cadre d'un service continu ou par tour ou d'une astreinte peuvent être accordées aux END.

Article 11

Absence pour maladie ou accident

1. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'END avertit son supérieur hiérarchique, dans les plus brefs délais, en indiquant son adresse du moment. L'END est tenu de produire un certificat médical s'il est absent plus de trois jours et peut être soumis à un contrôle médical organisé par le SGC.

2. Lorsque ses absences pour maladie ou accident non supérieures à trois jours dépassent, sur une période de douze mois, un total de douze jours, l'END est tenu de produire un certificat médical pour toute nouvelle absence pour cause de maladie.

3. Si le congé de maladie excède un mois ou la durée du service accompli par l'END, la plus longue de ces deux périodes étant seule prise en compte, les indemnités prévues à l'article 15, paragraphes 1 et 2, sont automatiquement suspendues. Cette disposition ne s'applique pas en cas de maladie liée à une grossesse. Le congé de maladie ne peut se prolonger au-delà de la durée du détachement de l'intéressé.

▼B

4. Toutefois, l'END victime d'un accident lié à son travail survenu pendant la période de détachement continue de percevoir l'intégralité des indemnités prévues à l'article 15, paragraphes 1 et 2, pendant toute la durée de son inaptitude au travail et jusqu'à la fin de la période de détachement.

Article 12

Congés annuels, congés spéciaux et jours fériés

1. L'END a droit à deux jours ouvrables et demi de congé par mois entier de service presté (trente jours par année civile).

2. Le congé est soumis à une autorisation préalable du service auquel l'END est affecté.

3. L'END peut se voir accorder, sur demande motivée, un congé spécial dans les cas suivants:

— mariage de l'END: deux jours,

— maladie grave du conjoint: jusqu'à trois jours par an,

— décès du conjoint: quatre jours,

— maladie grave d'un ascendant: jusqu'à deux jours par an,

— décès d'un ascendant: deux jours,

— naissance d'un enfant: dix jours à prendre au cours du mois qui suit la naissance,

— maladie grave d'un enfant: jusqu'à deux jours par an,

— déménagement pour prise de fonctions: jusqu'à deux jours,

— décès d'un enfant: quatre jours.

Un congé spécial supplémentaire de deux jours par période de douze mois peut être accordé, sur demande dûment motivée de l'intéressé.

4. Sur demande dûment motivée de l'employeur de l'END, jusqu'à deux jours de congé spécial peuvent être accordés par le SGC par période de douze mois. Les demandes sont examinées cas par cas.

5. Dans le cas d'un travail à temps partiel, la durée du congé annuel est réduite proportionnellement.

6. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel non pris à la fin de la période de détachement.

7. Le paragraphe 3 n'est pas applicable aux END dont la durée de détachement est inférieure à six mois. Cependant, l'END dont la durée de détachement est inférieure à six mois peut se voir accorder, sur la base d'une demande motivée de sa part, un congé spécial, par décision du directeur général du service auquel il est affecté. Ce congé spécial ne peut excéder trois jours pour toute la période du détachement. Avant d'accorder le congé, le responsable susmentionné doit consulter le directeur général du personnel et de l'administration.

Article 13

Congé de maternité

1. En cas de maternité, il est accordé à l'END un congé de maternité de vingt semaines, pendant lequel elle perçoit les indemnités prévues à l'article 15. Le congé commence au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et se termine au plus tôt quatorze semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance multiple ou prématurée ou de naissance d'un enfant handicapé, la durée du congé est de vingt-quatre semaines. Aux fins de la

▼B

présente disposition, une naissance prématurée est une naissance qui a lieu avant la fin de la trente-quatrième semaine de grossesse.

2. Lorsque la législation nationale de l'employeur de l'END prévoit un congé de maternité plus long, le détachement est suspendu pour la période excédant celle accordée par le SGC. Dans ce cas, une période équivalant à la période de suspension est ajoutée à la fin du détachement, si l'intérêt du SGC le justifie.

3. L'END peut alternativement demander une suspension du détachement qui couvre la totalité des périodes accordées pour le congé de maternité. Dans ce cas, une période équivalant à la période de suspension est ajoutée à la fin du détachement, si l'intérêt du SGC le justifie.

Article 14

Gestion et contrôle

La gestion et le contrôle des congés sont confiés à l'administration du SGC. Le contrôle du temps de travail et des absences incombe à la direction générale ou au service auquel l'END est affecté.

CHAPITRE III

INDEMNITÉS ET DÉPENSES

Article 15

Indemnités

1. L'END a droit, pour la durée de son détachement, à une indemnité de séjour journalière. Si la distance entre le lieu d'origine et le lieu de détachement est égale ou inférieure à 150 km, l'indemnité est de ►M3 31,32 EUR ◄. Elle est de ►M3 125,25 EUR ◄ si cette distance est supérieure à 150 km.

2. Si l'END n'a bénéficié d'aucun remboursement de ses frais de déménagement, ni du SGC, ni de l'employeur, une indemnité mensuelle supplémentaire est accordée conformément au tableau ci-dessous:

▼M3

Distance entre le lieu d'origine et le lieu de détachement (en km)	Montant (en EUR)
0-150	0,00
> 150	80,50
> 300	143,12
> 500	232,59
> 800	375,71
> 1 300	590,40
> 2 000	706,72

▼B

Cette indemnité est versée mensuellement à terme échu. Elle est due jusqu'à la fin du mois auquel, le cas échéant, l'END a déménagé, au titre de l'article 19, paragraphe 1.

3. Ces indemnités sont dues pour les périodes de mission, de congés annuels, de congé de maternité, de congés spéciaux et de jours fériés accordés par le SGC.

4. Lors de sa prise de fonction, l'END bénéficie d'une avance d'un montant équivalant à 75 jours d'indemnité de séjour et ce versement entraîne l'extinction de tout droit à de nouvelles indemnités de séjour

▼B

journalières au titre de la période à laquelle il correspond. En cas de cessation définitive des fonctions de l'END auprès du SGC avant l'expiration de la période prise en compte pour le calcul de l'avance, la fraction du montant de ce versement correspondant à la période résiduelle est soumise à répétition.

5. Lors de l'échange de lettres prévu à l'article 1er, paragraphe 5, le SGC est informé de tout bénéfice analogue à ceux prévus aux paragraphes 1, 2, 7 et 8 du présent article perçus par l'END. Le montant de ceux-ci est déduit des indemnités correspondantes versées par le SGC.

6. Les indemnités journalières et mensuelles sont adaptées chaque année, sans effet rétroactif, en fonction de l'adaptation des traitements de base des fonctionnaires de la Communauté à Bruxelles et à Luxembourg.

7. Pour l'END affecté à un bureau de liaison du SGC ou en tout autre lieu où l'Union agit dans le cadre d'une décision arrêtée par le Conseil, les indemnités visées aux paragraphes 1 et 2 peuvent être remplacées par une indemnité de logement, par décision motivée du directeur général du personnel et de l'administration, lorsque les circonstances liées au coût du logement au lieu de détachement le justifient.

8. Une indemnité spéciale, fixée en fonction du lieu de détachement, lorsque ce lieu se trouve hors de l'UE, pour tenir compte du coût de la vie ou de conditions de vie particulièrement difficiles, peut être accordée par décision motivée du directeur général du personnel et de l'administration. Cette indemnité est versée mensuellement et est fixée entre 10 et 15 % du traitement de base d'un fonctionnaire de grade AD 6 ou AST 4, échelon 1, selon le groupe de fonctions auquel l'END est assimilé.

Article 16

Indemnité forfaitaire supplémentaire

1. À moins que le lieu d'origine de l'END ne se trouve à une distance égale ou inférieure à 150 km du lieu de détachement, l'END perçoit, le cas échéant, une indemnité forfaitaire supplémentaire égale à la différence entre le salaire annuel brut versé par son employeur (moins les allocations familiales), majoré des indemnités éventuellement versées par le SGC, au titre de l'article 15, et le traitement de base d'un fonctionnaire de grade AD 6 ou AST 4, échelon 1, selon le groupe de fonctions auquel l'END est assimilé.

2. Cette indemnité est adaptée une fois par an, sans effet rétroactif, en fonction de l'adaptation des traitements de base des fonctionnaires de la Communauté.

Article 17

Lieux de recrutement, de détachement, d'origine et de retour

1. Aux fins du présent régime, est considéré

— comme lieu de recrutement, le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour son employeur immédiatement avant son détachement,

— comme lieu de détachement, le lieu où est situé le service ou le bureau du SGC auquel l'END est affecté, ou le lieu où l'END agit dans le cadre d'une décision arrêtée par le Conseil,

— comme lieu d'origine, le lieu où est situé le siège de son employeur,

— comme lieu de retour, le lieu où l'END exercera son activité principale après la fin du détachement.

2. Si le lieu de recrutement ou le lieu de retour est situé en dehors du territoire de l'Union européenne ou dans un autre État membre que celui où se situe le siège de l'employeur de l'END, ou si l'END n'exerce pas

▼B

d'activité professionnelle après la fin de son détachement, le lieu d'origine est considéré soit comme lieu de recrutement, soit comme lieu de retour, selon le cas.

Le lieu de recrutement, le ou les lieux de détachement et le lieu d'origine sont fixés dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 5. Le lieu de retour est fixé sur la base d'une déclaration de l'employeur de l'END.

3. Aux fins de l'application du présent article, les circonstances liées aux tâches accomplies par l'END pour un État autre que celui du lieu de détachement ou pour une organisation internationale ne sont pas prises en considération.

Article 18

Frais de voyage

1. L'END dont le lieu de recrutement est situé à plus de 150 km de son lieu de détachement a droit au remboursement de ses frais de voyage au début du détachement:

a) pour lui-même/elle-même;

b) pour son conjoint et les enfants à charge, au cas où ces personnes cohabitent avec l'END et que le déménagement est remboursé par le SGC.

2. Sauf en cas de transport aérien, le montant du remboursement est forfaitaire et limité au coût du voyage en train au tarif deuxième classe sans supplément. Il en va de même pour les voyages en voiture. Si le trajet par chemin de fer excède 500 km ou si l'itinéraire usuel comporte la traversée d'une mer, le remboursement du voyage en avion peut aller jusqu'au coût du voyage en avion au tarif réduit (PEX ou APEX), les billets et les cartes d'embarquement devant être présentés.

3. L'END a droit pour lui-même et, le cas échéant, pour les personnes visées au paragraphe 1, point b), au remboursement des frais de voyage vers le lieu de retour à la fin du détachement, dans le respect des limites précitées. Ce remboursement ne peut porter sur un montant supérieur à celui auquel l'END aurait eu droit s'il retournait à son lieu de recrutement.

4. Si l'END a procédé à son déménagement de son lieu de recrutement à son lieu de détachement, il a droit chaque année à un montant forfaitaire égal au prix du voyage de retour de son lieu de détachement à son lieu d'origine, pour lui-même, son conjoint et les enfants à charge, sur la base des dispositions en vigueur au SGC.

Article 19

Frais de déménagement

1. L'END peut déménager son mobilier et ses effets personnels du lieu de recrutement au lieu de détachement, aux frais du SGC et moyennant l'accord préalable de celui-ci, conformément aux dispositions en vigueur au SGC en ce qui concerne le remboursement des frais de déménagement, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

a) la durée initiale du détachement doit être de deux ans;

b) le lieu de recrutement de l'END doit se situer à une distance égale ou supérieure à 100 km du lieu de détachement;

c) le déménagement doit intervenir dans les six mois à compter de la date du début du détachement;

d) l'autorisation doit être demandée au moins deux mois avant la date prévue pour le déménagement;

▼B

e) les frais de déménagement ne sont pas remboursés par l'employeur;

f) l'END doit adresser les originaux des devis, reçus et factures au SGC, ainsi qu'une attestation de l'employeur de l'END confirmant qu'il ne prend pas les frais de déménagement en charge.

2. Sous réserve du paragraphe 3, si le déménagement au lieu de détachement a été remboursé par le SGC, l'END a droit, à la fin du détachement, moyennant une autorisation préalable, au remboursement des frais de déménagement du lieu de détachement au lieu de retour, conformément aux dispositions en vigueur au SGC concernant le remboursement des frais de déménagement, pour autant que les conditions visées au paragraphe 1, points d) et e), soient remplies, ainsi que les conditions suivantes:

a) le déménagement ne peut avoir lieu avant les six mois précédant la fin du détachement;

b) le déménagement doit être achevé dans les six mois suivant la fin du détachement;

c) le montant des frais de déménagement remboursé par le SGC pour le déménagement à la fin du détachement ne peut pas excéder le montant des frais du déménagement auquel il aurait eu droit s'il retournait à son lieu de recrutement;

d) après avoir adressé les originaux des devis reçus et la facture du déménagement au SGC, ainsi qu'une attestation de l'employeur de l'END confirmant qu'il ne prend pas en charge la totalité ou une partie des frais du déménagement.

3. L'END dont le détachement prend fin à sa demande ou à la demande de l'employeur, dans les deux ans suivant le début du détachement, n'a pas droit au remboursement des frais de déménagement à la fin du détachement.

Article 20

Missions et frais de mission

1. L'END peut être envoyé en mission dans le respect de l'article 4.

2. Les frais de mission sont remboursés conformément aux dispositions en vigueur au SGC.

Article 21

Formation

Les actions de formation organisées par le SGC sont ouvertes à l'END si l'intérêt du SGC le justifie. L'intérêt raisonnable de l'END, eu égard notamment au déroulement de sa carrière après le détachement, est pris en compte lorsqu'une décision de fréquenter des cours doit être arrêtée.

Article 22

Dispositions administratives

1. L'END se présente le premier jour de son détachement au service compétent de la direction générale du personnel et de l'administration pour accomplir les formalités administratives nécessaires. Les prises de fonction se font le premier ou le seize du mois.

2. L'END affecté à un bureau de liaison du SGC se présente au service compétent du SGC sur son lieu de détachement.

3. Les paiements sont effectués par le service compétent du SGC en euros sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire à

▼B

Bruxelles. Pour l'END détaché à un lieu autre que Bruxelles, les paiements peuvent être effectués en euros sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire soit à Bruxelles, soit au lieu d'origine de l'END. L'indemnité de logement peut être payée dans une autre monnaie sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire au lieu de détachement.

CHAPITRE IV

EXPERTS NATIONAUX DÉTACHÉS EFFECTUANT UN DÉTACHEMENT DE COURTE DURÉE SANS FRAIS

Article 23

END effectuant un détachement de courte durée sans frais

1. Aux fins de la présente décision, on entend par END effectuant un détachement de courte durée sans frais (END-CDSF), un END hautement spécialisé, détaché pour l'accomplissement de tâches très spécifiques pour une période maximale de trois mois. Ce détachement n'entraîne le paiement d'aucune indemnité ou dépense pour le Conseil sauf, le cas échéant, celles prévues à l'article 28 et sans préjudice d'un accord différent entre le SGC et l'administration qui détache l'END-CDSF.

2. L'END-CDSF ne peut être détaché que dans des cas exceptionnels, sur autorisation du secrétaire général adjoint. Le détachement d'un END-CDSF ne peut viser qu'à assurer des tâches dont il serait difficile pour le SGC d'assurer l'accomplissement dans un très court délai. Tel est le cas pour:

— des missions exploratoires,

— la planification et l'évaluation d'opérations de gestion de crises spécifiques,

— la participation à des exercices de gestion de crises spécifiques.

3. Sous réserve des articles 23 à 28, le régime prévu aux articles 1er à 14 et 20 à 22 s'applique également aux END-CDSF.

4. Sans préjudice de l'article 5, la conduite de l'END-CDSF doit toujours refléter le fait qu'il est détaché auprès du Conseil et doit toujours être adaptée à la dignité de sa fonction.

Article 24

Durée du détachement

1. La période visée à l'article 23, paragraphe 1, peut être prorogée une fois d'une période maximale de trois mois.

2. L'END-CDSF ayant fait l'objet d'un détachement auprès du SGC peut être détaché à nouveau conformément aux règles fixées dans la présente décision et toujours dans les conditions suivantes:

— une période d'un an au minimum doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement si l'END est détaché sous le régime du présent chapitre,

— une période de trois ans au minimum doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement si l'END est détaché sous le régime de l'article 1er de la présente décision.

3. Dans des cas exceptionnels, la période indiquée au paragraphe 2, premier tiret peut être raccourcie par décision du secrétaire général adjoint.

▼B

Article 25

Champ d'application

1. Dans l'échange de lettres prévu à l'article 1er, paragraphe 5, il est fait mention de la personne qui est responsable au sein de la direction générale ou direction, unité, mission ou exercice auprès duquel ou de laquelle l'END-CDSF sera détaché ainsi que d'une description détaillée des tâches à accomplir par celui-ci.

2. Pour ce qui concerne les tâches concrètes qui lui incombent, l'END-CDSF reçoit des instructions du responsable mentionné au paragraphe 1.

Article 26

Assurance

Sans préjudice de l'article 28 et par dérogation à l'article 9, paragraphe 2, l'END-CDSF ne sera pas couvert par le SGC contre les risques d'accident.

Article 27

Conditions de travail

1. Par dérogation à l'article 10, paragraphe 1, l'END-CDSF est tenu de respecter les règles en matière d'horaire de travail en vigueur sur le lieu de son détachement. Ces règles peuvent être modifiées par la personne responsable au sein de l'unité administrative, mission ou exercice auprès duquel ou de laquelle l'END-CDSF est détaché en raison des nécessités du service.

2. Par dérogation à l'article 10, paragraphe 2, deuxième phrase, l'END-CDSF travaille uniquement à temps plein pendant son détachement.

3. L'article 10, paragraphe 4, n'est pas applicable à l'END-CDSF.

4. La gestion et le contrôle des présences et des congés de l'END-CDSF incombent au responsable mentionné à l'article 25, paragraphe 2.

5. Les paragraphes 3, 4 et 7 de l'article 12 ne sont pas applicables à l'END-CDSF. Cependant, il peut se voir accorder, sur la base d'une demande motivée de sa part, un congé spécial, par décision du directeur général du service auquel il est affecté. Ce congé spécial ne peut excéder trois jours pendant toute la période du détachement. Avant d'accorder le congé, le responsable susmentionné doit consulter le directeur général du personnel et de l'administration.

Article 28

Missions

1. Si l'END-CDSF participe à des missions dans un lieu autre que son lieu de détachement, il sera remboursé selon les règles en vigueur pour le remboursement des missions des fonctionnaires, sauf si un autre arrangement a été convenu entre le SGC et l'administration qui détache l'END-CDSF.

2. Si, dans le cadre d'une mission, une assurance spéciale «haut risque» est accordée par le SGC aux fonctionnaires, le bénéfice en est également étendu à l'END-CDSF qui participe à la même mission.

3. L'END-CDSF qui participe à une mission en dehors du territoire de l'UE sera soumis aux arrangements de sécurité en vigueur au SGC dans le cadre de ces missions.

▼B

CHAPITRE V

APPLICATION DU RÉGIME AUX MILITAIRES NATIONAUX DÉTACHÉS

Article 29

Régime des militaires détachés

Sous réserve des articles 30 à 42, le régime des chapitres précédents s'applique également aux militaires détachés auprès du SGC pour constituer l'état-major de l'Union européenne conformément à la décision 2001/80/PESC du Conseil du 22 janvier 2001 instituant l'État-major de l'Union européenne ([1]).

Article 30

Conditions

Les militaires détachés doivent être en service rémunéré dans une force armée d'un État membre pendant leur détachement. Ils doivent avoir la nationalité d'un État membre.

Article 31

Engagement

Par dérogation à l'article 1er, paragraphe 3, seconde phrase, le secrétaire général/haut représentant établit les modalités d'engagement des militaires détachés.

Article 32

Échange de lettres

Aux fins de l'application de l'article 1er, paragraphe 5, l'échange de lettres a lieu entre le secrétaire général/haut représentant et la représentation permanente de l'État membre concerné. Cet échange de lettres devra également mentionner toute limitation éventuelle de la participation de l'END à des missions.

Article 33

Durée du détachement

1. Par dérogation à l'article 2, paragraphe 1, la durée du détachement ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à trois ans et elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans.

2. Par dérogation à l'article 2, paragraphe 4, point b), sauf cas exceptionnel, une période d'un minimum de trois ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement, si les conditions le justifient et en accord avec le secrétaire général/haut représentant.

([1]) JO L 27 du 30.1.2001, p. 7. Décision modifiée par la décision 2005/395/PESC (JO L 132 du 26.5.2005, p. 17).

▼B

Article 34

Tâches

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 1, les militaires détachés agissant sous l'autorité du secrétaire général/haut représentant assurent la mission, accomplissent les tâches et remplissent les fonctions qui leur sont dévolues conformément à l'annexe de la décision 2001/80/PESC.

Article 35

Engagement vis-à-vis de l'extérieur

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 2, deuxième alinéa, les militaires détachés ne peuvent engager le SGC vis-à-vis de l'extérieur, sauf mandat spécial accordé sous l'autorité du secrétaire général/haut représentant.

Article 36

Habilitation de sécurité

Par dérogation à l'article 4, paragraphe 5, le niveau approprié d'habilitation de sécurité du militaire détaché, qui ne peut être inférieur à SECRET, doit être stipulé dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 5.

Article 37

Expérience professionnelle

Par dérogation à l'article 6, paragraphe 1, peut être détaché auprès du SGC, le militaire de niveau de conception ou d'étude faisant preuve d'un haut degré de compétence pour les tâches à accomplir.

Article 38

Suspension et fin du détachement

1. Aux fins de l'application de l'article 7, paragraphe 1, au militaire détaché, l'autorisation est donnée par le secrétaire général/haut représentant.

2. Par dérogation à l'article 8, paragraphe 2, il peut être mis fin à un détachement sans préavis, si les intérêts du SGC ou de l'administration nationale dont relève le militaire détaché l'exigent ou pour toute autre raison justifiée.

Article 39

Manquement grave aux obligations

1. Il peut être mis fin à un détachement sans préavis en cas de manquement grave aux obligations auxquelles le militaire détaché est tenu, commis volontairement ou par négligence. Par dérogation à l'article 8, paragraphe 2, point c) la décision est prise par le secrétaire général/haut représentant, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense. Avant de prendre sa décision, le secrétaire général/haut représentant en informe le représentant permanent de l'État membre dont le militaire détaché est ressortissant. À la suite de cette décision, les indemnités visées aux articles 18 et 19 ne sont pas octroyées.

▼B

Avant la décision visée au premier alinéa, le militaire détaché peut faire l'objet d'une mesure de suspension en cas de manquement grave allégué à son encontre par le secrétaire général/haut représentant, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense. Les indemnités visées aux articles 15 et 16 ne sont pas payées pendant la durée de cette suspension, qui ne peut excéder trois mois.

2. Le secrétaire général/haut représentant informe les autorités nationales sur toute violation par le militaire détaché du régime fixé ou des règles visées dans la présente décision.

3. Le militaire détaché continue à être soumis à ses règles disciplinaires nationales.

Article 40

Horaire de travail

L'article 10, paragraphe 2, deuxième phrase, n'est pas applicable au militaire détaché.

Article 41

Congé spécial

Par dérogation à l'article 12, paragraphe 4, un congé spécial supplémentaire et non rémunéré peut être accordé par le SGC aux fins de formation par l'employeur et sur demande dûment motivée de celui-ci.

Article 42

Indemnités

Par dérogation à l'article 15, paragraphe 1, et à l'article 16, l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 5, peut stipuler que les indemnités qui y sont prévues ne seront pas versées.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 43

Abrogation

La décision 2003/479/CE est abrogée. Cependant, elle reste applicable à tous les détachements en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente décision, sans préjudice de l'article 44.

Article 44

Prise d'effet

La présente décision prend effet le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Elle est applicable à tout nouveau détachement ou prorogation de détachement à partir du premier jour du mois suivant sa prise d'effet.