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

►**B**

DECIZIA CONSILIULUI

din 5 decembrie 2007

privind regimul aplicabil experților și militarilor naționali detașați pe lângă Secretariatul General al Consiliului și de abrogare a Deciziei 2003/479/CE

(2007/829/CE)

(JO L 327, 13.12.2007, p. 10)

Astfel cum a fost modificată prin:

		Jurnalul Oficial		
		NR.	Pagina	Data
►**M1**	Decizia 2008/451/CE Consiliului din 16 iunie 2008	L 158	56	18.6.2008
►**M2**	Decizia 2009/399/CE Consiliului din 27 aprilie 2009	L 127	8	26.5.2009
►**M3**	Decizia 2010/248/UE Consiliului din 26 aprilie 2010	L 110	31	1.5.2010

▼B

DECIZIA CONSILIULUI

din 5 decembrie 2007

privind regimul aplicabil experților și militarilor naționali detașați pe lângă Secretariatul General al Consiliului și de abrogare a Deciziei 2003/479/CE

(2007/829/CE)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind Uniunea Europeană, în special articolul 28 alineatul (1),

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 207 alineatul (2),

întrucât:

(1) Experții naționali detașați (END) și militarii naționali detașați (denumiți în continuare „militari detașați") ar trebui să permită Secretariatului General al Consiliului (SGC) să beneficieze de cunoștințele lor și de experiența lor profesională de înalt nivel, în special în domeniile în care o astfel de competență nu este disponibilă imediat.

(2) Prezenta decizie ar trebui să favorizeze schimbul de experiență și de cunoștințe profesionale în domeniul politicilor europene, prin afectarea temporară a experților din administrațiile publice ale statelor membre sau din organizațiile internaționale pe lângă serviciile SGC.

(3) END ar trebui să provină din administrațiile publice ale statelor membre sau din organizații internaționale.

(4) Drepturile și obligațiile END și ale militarilor detașați, stabilite prin prezenta decizie, ar trebui să garanteze că aceștia se achită de sarcinile lor numai în interesul SGC.

(5) Având în vedere natura temporară a sarcinilor lor, precum și statutul lor special, END și militarii detașați nu ar trebui să exercite nici una dintre responsabilitățile care revin SGC în temeiul prerogativelor sale de drept public, cu excepția derogărilor prevăzute prin prezenta decizie.

(6) Prezenta decizie ar trebui să stabilească toate condițiile de angajare a END și a militarilor detașați și ar trebui să se aplice indiferent de originea creditelor bugetare utilizate pentru acoperirea cheltuielilor.

(7) De asemenea, ar trebui să se prevadă dispoziții speciale pentru militarii detașați pe lângă SGC, astfel încât să se constituie Statul Major al Uniunii Europene.

(8) Având în vedere că prezentul regim îl înlocuiește pe cel stabilit prin Decizia 2003/479/CE a Consiliului [1], este necesar ca aceasta din urmă să fie abrogată, fără a aduce atingere continuării aplicării sale în ceea ce privește toate detașările aflate în curs la data intrării în vigoare a prezentei decizii,

DECIDE:

([1]) JO L 160, 28.6.2003, p. 72. Decizie modificată ultima dată prin Decizia 2007/456/CE (JO L 173, 3.7.2007, p. 27).

▼B

CAPITOLUL 1

DISPOZITII GENERALE

Articolul 1

Domeniul de aplicare

(1) Prezentul regim se aplică experților naționali detașați (END) pe lângă Secretariatul General al Consiliului (SGC) de către administrațiile publice ale statelor membre. Acesta se aplică, de asemenea, experților detașați de o organizație internațională.

(2) Persoanele cărora li se aplică prezentul regim rămân în serviciul angajatorului lor pe perioada detașării și continuă să fie remunerate de acest angajator.

(3) SGC decide cu privire la angajarea END în funcție de necesități și de posibilitățile bugetare. Secretarul general adjunct stabilește modalitățile acestei angajări.

(4) Cu excepția cazului în care se acordă o derogare de către secretarul general adjunct, derogare care este exclusă în domeniul politicii externe și de securitate comune (PESC)/politicii europene de securitate și apărare (PESA), END trebuie să aibă cetățenia unui stat membru. Recrutarea END se efectuează pornind de la o bază geografică cât mai largă, dintre resortisanții statelor membre. Statele membre și SGC cooperează pentru a asigura, în măsura posibilului, respectarea echilibrului între bărbați și femei, precum și respectarea principiului egalității de șanse.

(5) Detașarea se pune în aplicare printr-un schimb de scrisori între Direcția generală personal și administrație a SGC și reprezentanța permanentă a statului membru respectiv sau, după caz, organizația internațională. Locul detașării trebuie să fie menționat în schimbul de scrisori. La schimbul de scrisori se anexează o copie a regimului aplicabil END pe lângă SGC.

Articolul 2

Durata detașării

(1) Durata detașării nu poate fi mai mică de șase luni, nici mai mare de doi ani, și poate face obiectul unor prelungiri succesive pentru o durată totală care să nu depășească patru ani.

(2) Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1), durata detașării unui END în vederea participării la pregătirea unor operațiuni militare sau civile sau în vederea studierii lansării acestora poate fi mai mică de șase luni.

(3) Durata preconizată a detașării se stabilește odată cu punerea la dispoziție, în cadrul schimbului de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5). Aceeași procedură se aplică și în cazul prelungirii perioadei de detașare.

(4) Un END care a făcut deja obiectul unei detașări pe lângă SGC poate fi detașat din nou, în conformitate cu normele interne stabilite pentru durata maximă a prezenței acestui personal în cadrul serviciilor SGC și întotdeauna în următoarele condiții:

(a) END continuă să îndeplinească condițiile de eligibilitate pentru detașare;

(b) trebuie să fi trecut o perioadă de cel puțin șase ani între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare; în cazul în care, la sfârșitul primei detașări, END a beneficiat de un contract suplimentar diferit, termenul de șase ani începe să curgă de la expirarea acestui contract. Această dispoziție nu împiedică acceptarea de către

▼B

SGC a detașării unui END a cărui primă detașare a durat mai puțin de patru ani, însă, în acest caz, noua detașare nu depășește partea rămasă din perioada de patru ani;

(c) perioada prevăzută la litera (b) se reduce la trei ani în cazul în care durata primei detașări este mai mică de șase luni.

Articolul 3

Locul detașării

END sunt detașați la Bruxelles, într-un birou de legătură al SGC sau în orice alt loc în care Uniunea Europeană acționează în cadrul unei decizii adoptate de Consiliu. Locul de detașare poate fi modificat în cursul perioadei de detașare, prin intermediul unui nou schimb de scrisori, în conformitate cu articolul 1 alineatul (5), în cazul în care posibilitatea de modificare a locului nu era prevăzută în schimbul de scrisori inițial. Administrația care detașează expertul național este informată cu privire la eventualele modificări ale locului de detașare.

Articolul 4

Sarcini

(1) END sprijină funcționarii SGC sau agenții temporari și îndeplinește sarcinile care îi sunt încredințate.

Funcțiile exercitate se definesc de comun acord de SGC și administrația care detașează expertul național, în interesul serviciilor și ținând seama de calificările candidatului.

(2) END participă la misiuni și reuniuni:

(a) numai în cazul în care însoțește un funcționar al SGC sau un agent temporar; sau

(b) în cazul în care este singur, numai în calitate de observator sau numai în scopul informării.

END nu poate angaja SGC față de exterior, cu excepția unui mandat special acordat în acest sens, sub autoritatea secretarului general/înaltului reprezentant, de către directorul general al serviciului respectiv.

(3) SGC este singurul responsabil pentru aprobarea rezultatelor sarcinilor îndeplinite de către END.

(4) Serviciile SGC implicate, angajatorul END și END depun eforturi, în măsura posibilului, pentru a evita orice conflict de interese și orice apariție a unui astfel de conflict în ceea ce privește sarcinile END pe parcursul detașării. În acest scop, SGC informează în timp util END și pe angajatorul acestuia cu privire la sarcinile preconizate și le solicită amândurora să confirme în scris că nu văd nici un motiv pentru a nu afecta END acestor sarcini. END este invitat, în special, să declare orice conflict potențial între anumite aspecte ale situației sale familiale (în special activitățile profesionale ale membrilor apropiați ai familiei sale sau unele dintre principalele interese financiare proprii sau ale acestor membri) și sarcinile preconizate pe durata detașării.

Angajatorul și END se angajează să semnaleze SGC orice schimbare care, pe parcursul detașării, ar putea da naștere unor asemenea conflicte.

(5) În cazul în care SGC consideră că natura sarcinilor încredințate END necesită precauții speciale în materie de securitate, se obține o autorizație de securitate înainte de detașarea END.

(6) În cazul nerespectării alineatelor (2), (3), (4) și (7), SGC poate pune capăt detașării END în conformitate cu articolul 8 alineatul (2) litera (c).

▼B

(7) Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1) primul paragraf și ale alineatului (2) primul paragraf, secretarul general adjunct poate, la propunerea directorului general al serviciului în cadrul căruia este afectat END, să îi încredințeze END sarcini specifice și să îl mandateze pe acesta în vederea realizării uneia sau a mai multor misiuni specifice, după ce se asigură de absența oricărui conflict de interese.

Articolul 5

Drepturi și obligații

(1) Pe durata perioadei de detașare:

(a) END își îndeplinește sarcinile și se comportă ținând seama numai de interesele Consiliului;

(b) END se abține de la orice act, în special de la orice exprimare publică a opiniilor, care riscă să aducă atingere demnității funcției sale;

(c) orice END care, în exercitarea funcțiilor sale, trebuie să se pronunțe cu privire la o problemă în abordarea sau soluționarea căreia are un interes personal de natură să îi compromită independența, informează șeful serviciului căruia îi este afectat cu privire la aceasta;

(d) END nu publică, nici nu determină publicarea, singur sau în colaborare, a nici unui text al cărui subiect are legătură cu activitatea Uniunii Europene, fără a fi obținut o autorizație în acest sens în condițiile și în conformitate cu normele în vigoare în cadrul SGC. Această autorizație nu poate fi refuzată decât în cazul în care publicarea preconizată este de natură să aducă atingere intereselor Uniunii Europene;

(e) toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de către END în exercitarea sarcinilor sale revin SGC;

(f) END are obligația de a domicilia la locul de detașare sau la o asemenea distanță față de acesta încât să nu fie împiedicat în exercitarea activităților sale;

(g) END are obligația de a-l sprijini sau de a-l consilia pe superiorul pe lângă care a fost detașat și este răspunzător în fața acestui superior pentru executarea sarcinilor care îi sunt încredințate;

(h) END nu acceptă, în exercitarea funcțiilor sale, nicio instrucțiune din partea angajatorului sau a guvernului său național. El nu efectuează nici o activitate nici pentru angajatorul său, nici pentru guverne, nici pentru vreo altă persoană, societate privată sau administrație publică.

(2) Pe durata detașării și ulterior, END are obligația de a da dovadă de cea mai mare discreție cu privire la faptele și informațiile de care a luat cunoștință în îndeplinirea sau cu ocazia îndeplinirii sarcinilor sale. El nu comunică, sub nicio formă, nici unei persoane care nu este autorizată să ia cunoștință de acestea, nici un document și nicio informație care nu au fost făcute publice în mod legal și nu utilizează documentele sau informațiile respective în beneficiul său personal.

(3) La încheierea detașării, END are în continuare obligația de a acționa cu integritate și discreție pentru îndeplinirea noilor sarcini care îi sunt încredințate și pentru acceptarea anumitor posturi sau avantaje.

În acest scop, în cei trei ani care urmează perioadei de detașare, END informează fără întârziere SGC cu privire la funcțiile sau sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească pentru angajatorul său și care ar putea da naștere unui conflict de interese în raport cu sarcinile îndeplinite de acesta pe parcursul detașării.

▼B

(4) END se supune normelor de securitate în vigoare în cadrul SGC.

(5) Nerespectarea dispozițiilor alineatelor (1), (2) și (4) pe durata detașării poate determina SGC să înceteze detașarea END, în temeiul articolului 8 alineatul (2) litera (c).

Articolul 6

Nivel, experiență profesională și cunoștințe lingvistice

(1) Pentru a fi detașat pe lângă SGC, END trebuie să dispună de o experiență profesională de cel puțin trei ani cu normă întreagă în funcții administrative, științifice, tehnice, de consiliere sau de supraveghere, echivalente celor din grupele de funcții AD sau AST, astfel cum sunt acestea definite în Statutul funcționarilor Comunităților Europene, precum și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților. Angajatorul END furnizează SGC, înainte de detașare, o adeverință de angajare a expertului referitoare la ultimele douăsprezece luni.

(2) END trebuie să cunoască temeinic o limbă comunitară și să cunoască în mod satisfăcător o a doua limbă pentru a putea îndeplini sarcinile care îi sunt încredințate.

Articolul 7

Suspendarea detașării

(1) SGC poate autoriza suspendări ale detașării și poate stabili condițiile acestora. Pe durata acestor suspendări:

(a) indemnizațiile menționate la articolele 15 și 16 nu se plătesc;

(b) cheltuielile menționate la articolele 18 și 19 nu se rambursează decât în cazul în care suspendarea se face la cererea SGC.

(2) SGC informează angajatorul END.

Articolul 8

Încetarea detașării

(1) Sub rezerva alineatului (2), detașarea poate înceta la cererea SGC sau a angajatorului END, cu condiția acordării unui preaviz de trei luni, sau la cererea END, cu condiția acordării unui preaviz de aceeași durată și sub rezerva acordului SGC.

(2) În anumite circumstanțe excepționale, detașarea poate fi încetată fără preaviz:

(a) de către angajatorul END, în cazul în care interesele esențiale ale angajatorului o impun;

(b) prin acord între SGC și angajator, în urma unei cereri adresate de către END celor două părți, în cazul în care interesele esențiale, personale sau profesionale o impun;

(c) de către SGC, în cazul nerespectării de către END a obligațiilor care îi revin în temeiul prezentului regim. În prealabil se oferă END posibilitatea de a-și prezenta apărarea.

(3) În cazul în care detașarea încetează în temeiul alineatului (2) litera (c), SGC informează de îndată angajatorul cu privire la aceasta.

▼B

CAPITOLUL II

CONDIȚII DE LUCRU

Articolul 9

Asigurările sociale

(1) Înaintea detașării, angajatorul de care depinde expertul național care urmează a fi detașat certifică SGC faptul că END se supune în continuare, pe durata detașării sale, legislației privind asigurările sociale care se aplică administrației publice sau organizației internaționale unde acesta este angajat și care ia în sarcina sa cheltuielile efectuate în străinătate.

(2) Din momentul preluării funcției, END este asigurat împotriva riscurilor de accident. SGC transmite END o copie a dispozițiilor aplicabile în ziua în care se prezintă la serviciul competent al Direcției generale administrație și personal pentru a îndeplini formalitățile legate de detașare.

(3) În cazul în care, în cadrul unei misiuni la care participă END în aplicarea articolului 4 alineatul (2) și a articolului 20 sau atunci când, date fiind riscurile specifice locului de detașare, este necesară o asigurare suplimentară sau specifică, cheltuielile aferente acesteia sunt suportate de SGC.

Articolul 10

Programul de lucru

(1) END se supune normelor în vigoare în cadrul SGC în ceea ce privește programul de lucru. Aceste norme pot fi modificate în funcție de necesitățile serviciului de către secretarul general adjunct.

(2) END lucrează cu normă întreagă pe toată durata detașării. La cererea justificată corespunzător a unei direcții generale, directorul general al Direcției administrație și personal poate autoriza un END să lucreze cu normă redusă, după ce a obținut acordul angajatorului acestuia, cu condiția ca acest lucru să fie compatibil cu interesele SGC.

(3) În cazul în care programul de lucru cu normă redusă este autorizat, END lucrează cel puțin jumătate din durata normală a programului de lucru.

(4) Se pot acorda END indemnizațiile în vigoare în cadrul SGC în cadrul unui program de muncă continuu sau în schimburi sau pentru obligația de rămâne la dispoziția instituției la locul de muncă sau la domiciliu.

Articolul 11

Absența pe motiv de boală sau accident

(1) În caz de absență pe motiv de boală sau accident, END își anunță superiorul ierarhic în cel mai scurt timp, indicând adresa sa la momentul respectiv. END are obligația de a prezenta un certificat medical în cazul în care lipsește mai mult de trei zile și poate fi supus unui control medical organizat de către SGC.

(2) Atunci când absențele pe motiv de boală sau accident de mai puțin de trei zile depășesc, în cursul unei perioade de douăsprezece luni, un total de douăsprezece zile, END are obligația de a prezenta un certificat medical pentru orice nouă absență pe motiv de boală.

(3) În cazul în care concediul medical depășește o lună sau durata serviciului îndeplinit de către END, fiind luată în considerare numai cea

▼B

mai lungă dintre aceste două perioade, indemnizațiile prevăzute la articolul 15 alineatele (1) și (2) se suspendă automat. Această dispoziție nu se aplică în cazul unei boli legate de sarcină. Concediul medical nu se poate prelungi dincolo de durata detașării persoanei în cauză.

(4) Cu toate acestea, END care este victimă a unui accident legat de locul său de muncă survenit pe perioada de detașare continuă să primească toate indemnizațiile prevăzute la articolul 15 alineatele (1) și (2), pe toată perioada incapacității sale de muncă și până la sfârșitul perioadei de detașare.

Articolul 12

Concedii anuale, concedii speciale și zile libere

(1) END are dreptul la două zile lucrătoare și jumătate de concediu pe lună întreagă de serviciu prestat (treizeci de zile pe an calendaristic).

(2) Concediul este condiționat de obținerea unei autorizații prealabile din partea serviciului unde este repartizat END.

(3) Unui END i se poate acorda, în urma unei cereri motivate, un concediu special în următoarele cazuri:

— căsătoria END: două zile;

— boală gravă a soțului/soției: până la trei zile pe an;

— decesul soțului/soției: patru zile;

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

— decesul unei rude pe linie ascendentă: două zile;

— nașterea unui copil: zece zile, care trebuie luate în cursul lunii următoare nașterii;

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

— mutare în vederea preluării funcției: până la două zile;

— decesul unui copil: patru zile.

La cererea motivată corespunzător a persoanei în cauză, se poate acorda un concediu special suplimentar de două zile în decurs de douăsprezece luni.

(4) La cererea motivată corespunzător a angajatorului END, se pot acorda până la două zile de concediu special de către SGC într-o perioadă de douăsprezece luni. Cererile sunt examinate caz cu caz.

(5) În cazul unui program de lucru cu normă redusă, durata concediului anual se reduce proporțional.

(6) Nu se poate efectua nicio rambursare pentru concediul anual care nu a fost efectuat la sfârșitul perioadei de detașare.

(7) Alineatul (3) nu se aplică END a căror perioadă de detașare este mai mică de șase luni. Cu toate acestea, unui END a cărui perioadă de detașare este mai mică de șase luni i se poate acorda, pe baza unei cereri motivate din partea sa, un concediu special printr-o decizie a directorului general al serviciului unde este repartizat END. Acest concediu special nu poate să depășească trei zile pentru întreaga perioadă a detașării. Înainte de a acorda concediul respectiv, responsabilul menționat anterior trebuie să consulte directorul general al direcției administrație și personal.

▼B

Articolul 13

Concediul de maternitate

(1) În caz de maternitate, END i se acordă un concediu de maternitate de douăzeci de săptămâni, timp în care aceasta primește indemnizațiile prevăzute la articolul 15. 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.

(2) Atunci când legislația națională a angajatorului END prevede un concediu de maternitate mai lung, detașarea este suspendată pe perioada care o depășește pe cea acordată de către SGC. În acest caz, la sfârșitul detașării se adaugă o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare, în cazul în care interesul SGC justifică acest lucru.

(3) END poate solicita, ca alternativă, o suspendare a detașării care să acopere în totalitate perioadele acordate pentru concediul de maternitate. În acest caz, la sfârșitul detașării se adaugă o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare, în cazul în care interesul SGC justifică acest lucru.

Articolul 14

Gestionare și control

Gestionarea și controlul concediilor se încredințează administrației SGC. Controlul timpului de lucru și al absențelor este de competența direcției generale sau a serviciului unde este repartizat END.

CAPITOLUL III

INDEMNIZAȚII ȘI CHELTUIELI

Articolul 15

Indemnizații

(1) END are dreptul, pe durata detașării, la o indemnizație zilnică de ședere. Dacă distanța dintre locul de reședință și locul de detașare este egală cu sau mai mică de 150 km, indemnizația este de ►M3 31,32 EUR ◄. Aceasta este de ►M3 125,25 EUR ◄ în cazul în care această distanță este mai mare de 150 de km.

(2) În cazul în care END nu a beneficiat de nici o rambursare a cheltuielilor sale de mutare, nici din partea SGC, nici din partea angajatorului, se acordă o indemnizație lunară suplimentară în conformitate cu tabelul de mai jos:

▼M3

Distanța dintre locul de origine și locul de detașare (în km)	Suma în euro
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

Această indemnizație se plătește lunar la scadență. Aceasta este datorată până la sfârșitul lunii în care, după caz, END a efectuat mutarea, în temeiul articolului 19 alineatul (1).

(3) Aceste indemnizații se datorează pentru perioadele de misiune, de concedii anuale, de concediu de maternitate, de concedii speciale și pentru zilele libere acordate de către SGC.

(4) În momentul preluării funcției, END beneficiază de un avans a cărui valoare este echivalentă cu șaptezeci și cinci de zile de indemnizație de ședere, iar această plată duce la stingerea oricărui drept la noi indemnizații de ședere zilnice pentru perioada căreia îi corespunde. În cazul încetării definitive a funcțiilor END pe lângă SGC înainte de expirarea perioadei luate în considerare la calcularea avansului, END este obligat să restituie suma corespunzătoare părții restante din perioada respectivă.

(5) La efectuarea schimbului de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (5), SGC este informat cu privire la orice beneficiu similar celor prevăzute la alineatele (1), (2), (7) și (8) din prezentul articol, primit de către END. Valoarea acestuia se deduce din indemnizațiile corespunzătoare plătite de către SGC.

(6) Indemnizațiile zilnice și lunare se ajustează în fiecare an, fără efect retroactiv, în funcție de adaptarea salariilor de bază ale funcționarilor Comunității din Bruxelles și Luxemburg.

(7) Pentru END repartizat la un birou de legătură al SGC sau în orice alt loc în care Uniunea Europeană acționează în cadrul unei decizii adoptate de Consiliu, indemnizațiile de ședere menționate la alineatele (1) și, respectiv, (2) ale prezentului articol pot fi înlocuite cu o indemnizație de cazare, printr-o decizie motivată a directorului general al Direcției administrație și personal, atunci când circumstanțele legate de costul locuințelor în locul de detașare justifică acest lucru.

(8) O indemnizație specială, stabilită în funcție de locul de detașare, în cazul în care acesta se află în afara teritoriului Uniunii Europene, pentru a ține seama de costul vieții sau de condițiile de viață deosebit de dificile, poate fi acordată printr-o decizie motivată a directorului general a Direcției administrație și personal. Această indemnizație este plătită lunar, iar valoarea sa este stabilită la un procent cuprins între 10 și 15 % din salariul de bază al unui funcționar de gradul AD 6 sau AST 4, prima treaptă, în funcție de categoria în care este încadrat END.

Articolul 16

Indemnizație forfetară suplimentară

(1) Cu excepția cazului în care locul de origine al END se află la o distanță de cel mult 150 de km de locul de detașare, END primește, după caz, o indemnizație forfetară suplimentară egală cu diferența dintre salariul anual brut plătit de către angajatorul său (minus alocațiile

▼B

familiale), majorat cu eventualele indemnizații plătite de către SGC, și salariul de bază al unui funcționar de gradul AD 6 sau AST 4, prima treaptă, în funcție de categoria în care este încadrat END.

(2) Această indemnizație este ajustată o dată pe an, fără efect retroactiv, în funcție de adaptarea salariilor de bază ale funcționarilor Comunității.

Articolul 17

Locurile de recrutare, de detașare, de origine și de întoarcere

(1) În sensul prezentului regim, se consideră

— drept loc de recrutare, locul în care END își exercita funcțiile pentru angajatorul său imediat înainte de detașare;

— drept loc de detașare, locul în care este situat serviciul sau biroul SGC la care este repartizat END sau locul în care END își desfășoară activitatea în cadrul unei decizii adoptate de Consiliu;

— drept loc de origine, locul în care se află sediul angajatorului său;

— drept loc de întoarcere, locul în care END urmează să își desfășoare activitatea principală după încheierea perioadei de detașare.

(2) În cazul în care locul de recrutare sau locul de întoarcere este situat în afara teritoriului Uniunii Europene sau într-un stat membru altul decât cel în care se află sediul angajatorului END, sau dacă END nu desfășoară nici o activitate profesională după încheierea perioadei de detașare, locul de origine se consideră, după caz, fie drept loc de recrutare, fie drept loc de întoarcere.

Locul de recrutare, locul sau locurile de detașare și locul de origine sunt stabilite în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (5). Locul de întoarcere se stabilește pe baza unei declarații a angajatorului END.

(3) În sensul aplicării prezentului articol, circumstanțele legate de sarcinile îndeplinite de către END pentru un alt stat decât cel al locului de detașare sau pentru o organizație internațională nu se iau în considerare.

Articolul 18

Cheltuieli de călătorie

(1) END al cărui loc de recrutare este situat la o distanță mai mare de 150 de km de locul de detașare este îndreptățit la rambursarea cheltuielilor sale de călătorie la începutul perioadei de detașare:

(a) pentru el însuși/ea însăși;

(b) pentru soț/soție și copiii aflați în întreținere, în cazul în care aceste persoane locuiesc împreună cu END și mutarea este rambursată de către SGC.

(2) Cu excepția transportului aerian, suma rambursată este forfetară și limitată la costul călătoriei cu trenul, la tarif de clasa a doua fără supliment. Același lucru este valabil și în cazul deplasărilor cu automobilul. În cazul în care transportul pe calea ferată depășește 500 de km sau în cazul în care itinerarul obișnuit presupune traversarea unei mări, rambursarea călătoriei cu avionul se poate ridica până la echivalentul costului călătoriei cu avionul la tarif redus (PEX sau APEX), necesitând prezentarea biletelor și a tichetelor de îmbarcare.

(3) END are dreptul pentru propria persoană și, dacă este cazul, pentru persoanele vizate la alineatul (1) litera (b) la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la locul de întoarcere la sfârșitul perioadei de detașare, respectând limitele menționate anterior. Această rambursare nu

▼B

poate avea ca obiect plata unei sume mai mari decât cea la care END ar fi avut dreptul în cazul întoarcerii la locul de recrutare.

(4) În cazul în care END se mută din locul de recrutare la locul de detașare, el are dreptul în fiecare an la o sumă forfetară egală cu prețul călătoriei retur de la locul de detașare la locul de origine, pentru el însuși, pentru soț/soție și copiii aflați în întreținerea sa, pe baza dispozițiilor în vigoare în cadrul SGC.

Articolul 19

Cheltuieli de mutare

(1) END își poate muta mobilierul și efectele personale de la locul de recrutare la locul de detașare, pe cheltuiala SGC și cu condiția obținerii acordului prealabil al acestuia, în conformitate cu dispozițiile în vigoare în cadrul SGC în ceea ce privește rambursarea cheltuielilor de mutare, în măsura în care sunt îndeplinite următoarele condiții:

(a) durata inițială a detașării trebuie să fie de doi ani;

(b) locul de recrutare al END trebuie să fie situat la o distanță de cel puțin 100 de km de locul de detașare;

(c) mutarea trebuie să intervină în termen de șase luni de la data începerii perioadei de detașare;

(d) autorizația trebuie solicitată cu cel puțin două luni înainte de data prevăzută pentru mutare;

(e) cheltuielile de mutare nu sunt rambursate de către angajator;

(f) END trebuie să transmită SGC originalul devizelor, al chitanțelor și al facturilor, precum și o atestare din partea angajatorului END prin care se confirmă faptul că acesta nu își asumă cheltuielile de mutare.

(2) Sub rezerva dispozițiilor alineatului (3), în cazul în care mutarea la locul de detașare a fost rambursată de către SGC, END este îndreptățit, la sfârșitul detașării, cu condiția obținerii în prealabil a unei autorizații, la rambursarea cheltuielilor de mutare de la locul de detașare la locul de întoarcere, în conformitate cu dispozițiile în vigoare în cadrul SGC în ceea ce privește rambursarea cheltuielilor de mutare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile menționate la alineatul (1) literele (d) și (e), precum și următoarele condiții:

(a) mutarea nu poate avea loc înainte de cele șase luni premergătoare sfârșitului detașării;

(b) mutarea trebuie încheiată în termen de șase luni de la încheierea perioadei de detașare;

(c) valoarea cheltuielilor de mutare rambursate de SGC pentru mutarea la încheierea perioadei de detașare nu poate să depășească valoarea cheltuielilor de mutare la care ar fi avut dreptul în cazul întoarcerii la locul de recrutare;

(d) după transmiterea SGC a originalelor devizelor, chitanțelor și facturilor pentru mutare, precum și a unui atestat din partea angajatorului END prin care se confirmă faptul că acesta nu își asumă totalitatea sau o parte din cheltuielile de mutare.

(3) END a cărui detașare se încheie la cererea sa ori a angajatorului său, în decurs de doi ani de la începutul detașării, nu are dreptul la rambursarea cheltuielilor de mutare la încheierea perioadei de detașare.

Articolul 20

Misiuni și cheltuieli de misiune

(1) END poate fi trimis în misiune, în conformitate cu articolul 4.

▼B

(2) Cheltuielile de misiune se rambursează în conformitate cu dispozițiile în vigoare în cadrul SGC.

Articolul 21

Formare

Acțiunile de formare organizate de către SGC sunt accesibile pentru END în cazul în care interesul SGC justifică acest lucru. Interesul rezonabil al END, având în vedere, în special, evoluția carierei sale după detașare, este luat în considerare atunci când trebuie adoptată o decizie privind urmarea unor cursuri.

Articolul 22

Dispoziții administrative

(1) END se prezintă în prima zi a detașării la serviciul competent din cadrul Direcției generale administrație și personal pentru a îndeplini formalitățile administrative necesare. Preluarea funcției are loc la data de întâi sau șaisprezece a lunii.

(2) END repartizat la un birou de legătură al SGC se prezintă la serviciul competent al SGC aflat la locul său de detașare.

(3) Plățile se efectuează de către serviciul competent al SGC în euro într-un cont bancar deschis la o instituție bancară din Bruxelles. Pentru END detașați în alte locuri decât Bruxelles, plățile pot fi efectuate în euro într-un cont bancar deschis la o instituție bancară fie din Bruxelles, fie de la locul de origine al END. Indemnizația de cazare poate fi plătită într-o altă monedă într-un cont bancar deschis la o instituție bancară de la locul de detașare.

CAPITOLUL IV

EXPERȚI NAȚIONALI DETAȘAȚI CARE EFECTUEAZĂ O DETAȘARE PE PERIOADĂ SCURTĂ FĂRĂ PLATĂ

Articolul 23

END care efectuează o detașare pe perioadă scurtă fără plată

(1) În sensul prezentei decizii, se înțelege prin END care efectuează o detașare pe perioadă scurtă fără plată (END-PSFP) un END cu specializare înaltă, detașat pentru îndeplinirea unei sarcini foarte specifice pentru o perioadă maximă de trei luni. Această detașare nu implică plata niciunei indemnizații sau cheltuieli de către Consiliu, cu excepția, după caz, a celor prevăzute la articolul 28 și fără a aduce atingere unui acord diferit între SGC și administrația care detașează END-PSFP.

(2) END-PSFP nu poate fi detașat decât în situații excepționale, cu autorizația secretarului general adjunct. Detașarea unui END-PSFP nu poate avea ca obiectiv decât îndeplinirea unor sarcini a căror executare ar fi dificil de asigurat într-un termen foarte scurt de către SGC. Acesta este cazul următoarelor situații:

— misiunile de explorare;

— planificarea și evaluarea operațiunilor de gestionare a crizelor specifice;

— participarea la exerciții de gestionare a crizelor specifice.

(3) Sub rezerva dispozițiilor articolelor 23-28, regimul prevăzut la articolele 1-14 și 20-22 se aplică, de asemenea, END-PSFP.

▼B

(4) Fără a aduce atingere articolului 5, comportamentul END-PSFP trebuie să reflecte întotdeauna faptul că acesta este detașat pe lângă Consiliu și trebuie să fie întotdeauna adaptat demnității funcției sale.

Articolul 24

Durata detașării

(1) Perioada menționată la articolul 23 alineatul (1) poate fi prelungită o singură dată cu o perioadă maximă de trei luni.

(2) END-PSFP care a făcut obiectul unei detașări pe lângă SGC poate fi detașat din nou în conformitate cu normele stabilite de prezenta decizie și totdeauna în condițiile următoare:

— trebuie să fi trecut o perioadă de cel puțin un an între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare, în cazul în care END este detașat în regimul prezentului capitol;

— trebuie să fi trecut o perioadă de cel puțin trei ani între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare, în cazul în care END este detașat în regimul articolului 1 al prezentei decizii.

(3) În situații excepționale, perioada stabilită la alineatul (2) prima liniuță poate fi scurtată printr-o decizie a secretarului general adjunct.

Articolul 25

Domeniu de aplicare

(1) În schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5) se menționează persoana responsabilă în cadrul direcției generale sau al direcției, al unității, al misiunii sau al exercițiului pe lângă care END-PSFP urmează să fie detașat, precum și o descriere detaliată a sarcinilor pe care trebuie să le îndeplinească acesta.

(2) În ceea ce privește sarcinile concrete care îi revin acestuia, END-PSFP primește instrucțiuni din partea responsabilului menționat la alineatul (1).

Articolul 26

Asigurarea

Fără a aduce atingere articolului 28 și prin derogare de la dispozițiile articolului 9 alineatul (2), END-PSFP nu este asigurat de către SGC împotriva riscurilor de accident.

Articolul 27

Condiții de muncă

(1) Prin derogare de la dispozițiile articolului 10 alineatul (1), END-PSFP este obligat să respecte normele în ceea ce privește programul de lucru în vigoare la locul său de detașare. Normele respective pot fi modificate de persoana responsabilă în cadrul unității administrative, al misiunii sau al exercițiului pe lângă care END-PSFP este detașat, în cazul în care departamentul o necesită.

(2) Prin derogare de la articolul 10 alineatul (2) teza a doua, END-PSFP lucrează numai cu normă întreagă pe durata detașării.

(3) Articolul 10 alineatul (4) nu se aplică END-PSFP.

(4) Gestionarea și controlul prezenței și al concediilor END-FP revin responsabilului menționat la articolul 25 alineatul (2).

▼B

(5) Alineatele (3), (4) şi (7) ale articolului 12 nu sunt aplicabile END-PSFP. Cu toate acestea, unui END-PSFP i se poate acorda, în baza unei cereri motivate din partea sa, un concediu special prin decizia directorului general al serviciului unde este repartizat. Acest concediu special nu poate să depăşească 3 zile pentru întreaga perioadă a detaşării. Înainte de a acorda concediul respectiv, responsabilul menţionat anterior trebuie să consulte directorul general al direcţiei administraţie şi personal.

Articolul 28

Misiuni

(1) În cazul în care END-PSFP participă la misiuni în alt loc decât cel de detaşare, acesta este rambursat conform normelor în vigoare privind rambursarea misiunilor funcţionarilor, cu excepţia cazului în care s-a încheiat un alt acord între SGC şi administraţia care detaşează END-PSFP.

(2) În cazul în care, în cadrul unei misiuni, funcţionarilor li se acordă de către SGC o asigurare specială pentru grad înalt de risc, acest beneficiu este acordat, în egală măsură, END-PSFP care participă la misiunea în cauză.

(3) END-PFSP care participă la o misiune în afara teritoriului Uniunii Europene este supus acordurilor de securitate în vigoare în cadrul SGC, în cadrul misiunilor respective.

CAPITOLUL V

APLICAREA REGIMULUI MILITARILOR NAŢIONALI DETAŞAŢI

Articolul 29

Regimul militarilor detaşaţi

Sub rezerva dispoziţiilor articolelor 30-42, regimul capitolelor precedente se aplică şi militarilor detaşaţi pe lângă SGC pentru a constitui Statul Major al Uniunii Europene, în conformitate cu Decizia 2001/80/PESC a Consiliului din 22 ianuarie 2001 de instituire a Statului Major al Uniunii Europene ([1]).

Articolul 30

Condiţii

Militarii detaşaţi trebuie să fie încadraţi într-un serviciu remunerat în cadrul unei forţe armate a unui stat membru pe durata detaşării lor. Aceştia trebuie să aibă cetăţenia unui stat membru.

Articolul 31

Angajarea

Prin derogare de la dispoziţiile articolului 1 alineatul (3) teza a doua, secretarul general/înaltul reprezentant stabileşte modalităţile de angajare a militarilor detaşaţi.

([1]) JO L 27, 30.1.2001, p. 7. Decizie modificată prin Decizia 2005/395/PESC (JO L 132, 26.5.2005, p. 17).

▼B

Articolul 32

Schimbul de scrisori

În sensul aplicării dispozițiilor articolului 1 alineatul (5), schimbul de scrisori are loc între secretarul general/înaltul reprezentant și reprezentanța permanentă a statului membru în cauză. Schimbul de scrisori respectiv trebuie să menționeze, de asemenea, orice eventuală limitare a participării END la misiuni.

Articolul 33

Durata detașării

(1) Prin derogare de la dispozițiile articolului 2 alineatul (1), durata detașării nu poate fi mai mică de șase luni, nici mai mare de trei ani și poate face obiectul unor prelungiri succesive pentru o durată totală care să nu depășească patru ani.

(2) Prin derogare de la dispozițiile articolului 2 alineatul (4) litera (b), în afara cazurilor excepționale, o perioadă de minimum trei ani trebuie să fi trecut între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare, în cazul în care condițiile justifică acest lucru și de comun acord cu secretarul general/înaltul reprezentant.

Articolul 34

Sarcini

Prin derogare de la dispozițiile articolului 4 alineatul (1), militarii detașați care acționează sub autoritatea secretarului general/înaltului reprezentant asigură misiunea, îndeplinesc sarcinile și exercită funcțiile care le revin în conformitate cu anexa la Decizia 2001/80/PESC.

Articolul 35

Angajamente externe

Prin derogare de la articolul 4 alineatul (2) paragraful al doilea, militarii detașați nu pot angaja SGC față de exterior fără un mandat special acordat sub autoritatea secretarului general/înaltului reprezentant.

Articolul 36

Autorizația de securitate

Prin derogare de la dispozițiile articolului 4 alineatul (5), nivelul corespunzător al autorizației de securitate a militarului detașat, care nu poate fi inferior nivelului SECRET, trebuie stipulat în schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5).

Articolul 37

Experiența profesională

Prin derogare de la dispozițiile articolului 6 alineatul (1), poate fi detașat pe lângă SGC militarul care lucrează la nivel administrativ sau consultativ și care face dovada unui înalt grad de competență pentru sarcinile care trebuie să fie îndeplinite.

▼B

Articolul 38

Suspendarea și încheierea detașării

(1) În sensul aplicării articolului 7 alineatul (1) militarului detașat, autorizația se acordă de către secretarul general/înaltul reprezentant.

(2) Prin derogare de la dispozițiile articolului 8 alineatul (2), se poate pune capăt unei detașări fără aviz prealabil, în cazul în care interesele SGC sau ale administrației naționale de care aparține militarul detașat impun acest lucru sau din orice alt motiv justificat.

Articolul 39

Nerespectarea gravă a obligațiilor

(1) Se poate pune capăt fără preaviz unei detașări în cazul nerespectării grave a obligațiilor care îi revin militarului detașat, săvârșite voluntar sau din neglijență. Prin derogare de la articolul 8 alineatul 2 litera (c), decizia este luată de către secretarul general/înaltul reprezentant, persoana în cauză având în prealabil posibilitatea de a-și prezenta apărarea. Înainte de a lua o decizie, secretarul general/înaltul reprezentant îl informează pe reprezentantul permanent al statului membru al cărui resortisant este militarul detașat. În urma acestei decizii, indemnizațiile prevăzute la articolele 18 și 19 nu se mai acordă.

Înaintea deciziei menționate la primul paragraf, militarul detașat poate face obiectul unei măsuri de suspendare în caz de nerespectare gravă invocată împotriva sa de către secretarul general/înaltul reprezentant, persoana în cauză având în prealabil posibilitatea de a-și prezenta apărarea. Indemnizațiile menționate la articolele 15 și 16 nu se plătesc pe durata acestei suspendări, care nu poate depăși trei luni.

(2) Secretarul general/înaltul reprezentant poate să informeze autoritățile naționale de orice încălcare a regimului stabilit sau a normelor prevăzute de prezenta decizie de către militarul detașat.

(3) Militarul detașat continuă să se supună normelor disciplinare naționale.

Articolul 40

Programul de lucru

Articolul 10 alineatul (2) teza a doua nu se aplică militarului detașat.

Articolul 41

Concediu special

Prin derogare de la dispozițiile articolului 12 alineatul (4), se poate acorda de către SGC un concediu special suplimentar și neremunerat, în scopul formării de către angajator și la cererea motivată corespunzător a acestuia.

Articolul 42

Indemnizații

Prin derogare de la articolul 15 alineatul (1) și de la articolul 16, schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5) poate stipula că indemnizațiile prevăzute la aceste articole nu vor fi plătite.

▼B

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 43

Abrogare

Decizia 2003/479/CE a Consiliului se abrogă. Cu toate acestea, ea se aplică în continuare tuturor detașărilor aflate în curs la data intrării în vigoare a prezentei decizii, fără a aduce atingere articolului 44.

Articolul 44

Efecte

Prezenta decizie produce efecte de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Se aplică oricărei noi detașări sau prelungiri de detașare începând cu prima zi a lunii următoare celei în care prezenta decizie începe să producă efecte.