C/2026/4853

18.9.2026

DÉCISION DE LA HAUTE REPRÉSENTANTE DE L'UNION POUR LES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET LA POLITIQUE DE SÉCURITÉ

du 20 «juillet 2026

relative au régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du Service européen pour l'action extérieure

ADMIN(2026) 18

(C/2026/4853)

LA HAUTE REPRÉSENTANTE DE L'UNION POUR LES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET LA POLITIQUE DE SÉCURITÉ,

vu la décision 2010/427/UE du Conseil du 26 juillet 2010 fixant l'organisation et le fonctionnement du service européen pour l'action extérieure ([1]), et notamment son article 6, paragraphe 3,

considérant ce qui suit:

1. L'article 6, paragraphe 3, de la décision 2010/427/UE du Conseil du 26 juillet 2010 fixant l'organisation et le fonctionnement du service européen pour l'action extérieure (ci-après dénommée la «décision du Conseil») prévoit que le Service européen pour l'action extérieure (SEAE) peut, dans des cas particuliers, recourir à un nombre limité d'experts nationaux détachés (END) spécialisés.

2. Les règles contenues dans la décision HR(2014) 01 de la haute représentante pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 4 février 2014 fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du Service européen pour l'action extérieure, telle que modifiée par la décision HR(2014) 11 du 16 décembre 2014, doivent être mises à jour compte tenu de l'expérience constructive acquise en matière de gestion des END au cours des douze dernières années.

3. Le détachement d'experts nationaux devrait permettre au SEAE de bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience professionnelle de haut niveau, notamment dans les domaines où une telle expertise n'est pas immédiatement disponible au sein même du SEAE. Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de déterminer les conditions de détachement des END permettant de garantir qu'ils disposent de l'expertise nécessaire au niveau approprié. Il est également nécessaire de veiller à ce que les experts détachés soient activement liés à leur administration ou organisation nationale d'origine.

4. Si le SEAE devrait en priorité attirer l'expertise de personnes issues des administrations publiques des États membres de l'UE, il peut aussi être dans l'intérêt du service d'accepter, dans des cas exceptionnels, du personnel d'organisations internationales ou d'organismes à but non lucratif des États membres de l'UE, telles que des centres de recherche, des universités ou des groupes de réflexion. Il peut également être dans l'intérêt du service d'accepter du personnel provenant de pays tiers. Il convient d'examiner ces détachements exceptionnels minutieusement, afin de veiller à ce que les intérêts de l'UE ne soient pas compromis par des intérêts privés ou autres.

5. Les règles relatives à la sélection des END devraient garantir une plus grande transparence, un équilibre géographique et un équilibre hommes-femmes adéquats ainsi qu'un processus de sélection fondé sur le mérite.

6. Les conditions d'emploi des END devraient assurer leur pleine intégration au sein du SEAE, sans préjudice des spécificités de leur statut. Dans ce contexte, les supérieurs hiérarchiques devraient être encouragés à organiser un dialogue annuel avec les END sous leur responsabilité, afin de leur fournir un retour d'information sur leurs performances et d'échanger sur leur environnement de travail.

7. Il convient de mettre l'accent sur l'éthique et, en particulier, sur la prévention des conflits d'intérêts susceptibles d'être détectés durant la procédure de sélection, au cours de l'échange de lettres ou pendant la période de détachement. Ces obligations devraient être analogues à celles qui s'appliquent aux fonctionnaires du SEAE en vertu du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après dénommé le «statut»), afin de veiller à ce que les END exercent leurs fonctions dans le seul intérêt du SEAE.

8. Il y a lieu de prévoir des dispositions concernant la suspension et la fin du détachement afin d'apporter davantage de clarté.

([1]) JO L 201 du 3.8.2010, p. 30.

9. Il convient de permettre aux END de bénéficier d'un congé parental en application de leurs règles nationales ou de celles de leur employeur, au moyen d'une suspension non rémunérée du détachement.

10. Compte tenu du devoir de diligence du SEAE, il y a lieu de prévoir une protection plus efficace des END contre le harcèlement moral et sexuel au sens de l'article 12 *bis*, paragraphes 3 et 4, du statut. Les règles applicables aux fonctionnaires au sein du SEAE en ce qui concerne les demandes d'assistance au titre de l'article 24 du statut et leurs dispositions d'exécution devraient être applicables par analogie aux END.

11. L'employeur reste responsable au premier chef de toute indemnité de séjour ou de conditions de vie pour les périodes de détachement d'experts nationaux auprès du SEAE; par conséquent, il convient de ne prévoir l'octroi d'indemnités par le SEAE aux END que dans la mesure où aucune indemnité équivalente n'est déjà versée par l'employeur. En cas de doublon, il appartient au SEAE de déduire les montants équivalents versés au niveau national des indemnités accordées par le SEAE ou de recouvrer en conséquence, en tout ou en partie, les indemnités prévues dans la présente décision.

12. Le droit aux indemnités journalières devrait être fondé sur les mêmes critères d'éligibilité que l'indemnité de dépaysement des fonctionnaires du SEAE visée à l'article 4 de l'annexe VII du statut.

13. Des dispositions particulières devraient être prévues pour les END affectés aux délégations de l'Union. Les différences de traitement entre les END des différentes institutions dans les délégations de l'Union devraient être évitées autant que possible, à moins que ces différences de traitement ne soient dûment justifiées et proportionnées.

14. En cas d'évacuation d'un pays, il convient de faire référence aux mesures financières et administratives applicables aux END.

15. Le statut diplomatique des END devrait être déterminé au regard de la question de savoir si le détachement a lieu au siège du SEAE ou dans une délégation de l'Union.

16. Des dispositions particulières devraient être prévues pour les militaires détachés auprès du SEAE afin de rejoindre l'état-major de l'Union européenne (EMUE) ou la direction exécutive pour la paix, la sécurité et la défense.

17. Le personnel militaire et le personnel non militaire détachés devraient, en principe, être soumis à des règles similaires en ce qui concerne la durée du détachement, ainsi que le délai de viduité.

18. Le détachement de jeunes diplomates possédant moins de trois ans d'expérience professionnelle dans les services diplomatiques des États membres de l'UE devrait être permis en vue de mieux leur faire connaître les politiques étrangères de l'UE et de leur donner la possibilité de mieux comprendre les méthodes de travail du SEAE et les processus décisionnels de l'UE dans le domaine des relations étrangères.

19. Il convient de prévoir le détachement d'agents de protection rapprochée (APR) auprès d'une délégation de l'Union, en particulier pour faire face aux cas où le recours à des sociétés de sécurité privées n'est pas possible ou approprié, y compris en raison de restrictions prévues par la législation locale. Les APR détachés devraient, en général, se voir accorder le titre diplomatique d»«attaché», sauf s'il en est convenu autrement pour chaque cas particulier.

20. Il convient de prévoir des dispositions concernant les règles applicables à la sélection et au détachement de conseillers militaires.

21. Il y a lieu de prévoir le détachement de membres des forces de sécurité auprès du dispositif de veille de l'EMUE, à la suite de l'ouverture progressive, par les États membres de l'UE, de fonctions de sécurité précédemment réservées au personnel militaire à du personnel non militaire possédant une expertise similaire.

22. Il convient de préciser que tous les END restent soumis à leurs règles disciplinaires nationales,

DÉCIDE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Champ d'application et définitions

1. La présente décision s'applique aux experts nationaux détachés auprès du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) par les administrations publiques des États membres de l'UE, ci-après dénommés «END».

2. Dans des cas exceptionnels, autorisés dans l'intérêt du service par le directeur général de la gestion des ressources visé à l'article 4, paragraphe 3, point a), deuxième alinéa, de la décision 2010/427/UE du Conseil (ci-après dénommé le «directeur général de la gestion des ressources»), la présente décision s'applique également aux experts détachés auprès du SEAE par:

a) les administrations publiques de pays tiers; ou

b) des organisations internationales; ou

c) des organismes à but non lucratif établis dans des États membres de l'UE, telles que des centres de recherche, des universités et des groupes de réflexion.

Aux fins de la présente décision, les experts dont le détachement est autorisé en vertu du présent paragraphe sont également dénommés «END».

3. Aux fins de la présente décision, on entend par:

— «délégation de l'Union»: une délégation ou un bureau de représentation de l'UE dans un pays tiers ou auprès d'une organisation internationale, au sens de l'article 221 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE);

— «employeur»: l'administration publique de l'État membre de l'UE ou du pays tiers, ou l'organisation internationale ou l'organisme à but non lucratif qui emploie l'expert détaché auprès du SEAE conformément à la présente décision;

— «administration publique»: tous les services administratifs aux niveaux central, fédéral et régional de l'État membre ou du pays tiers, en particulier les ministères, les services gouvernementaux et parlementaires et les services administratifs des autorités et agences locales, ainsi que les services administratifs décentralisés de l'État et de ces autorités.

Article 2

Conditions de détachement

1. À la date d'envoi de sa manifestation d'intérêt pour un détachement, l'expert candidat:

a) possède la nationalité d'un État membre de l'UE, sauf dérogation accordée par le directeur général de la gestion des ressources pour des raisons dûment justifiées dans l'intérêt du service. Une telle dérogation ne peut être accordée que pour les END affectés à des postes situés à Bruxelles;

b) possède un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires d'au moins trois ans sanctionné par un diplôme, ou, lorsque l'intérêt du service le justifie, une formation professionnelle de niveau équivalent;

c) a une expérience professionnelle d'au moins trois ans à temps plein dans des fonctions administratives, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision équivalant, selon le cas, à celles des groupes de fonctions AD ou AST du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après dénommé le «statut»);

d) est en service actif auprès de son employeur dans un cadre statutaire ou contractuel;

e) a la capacité de travailler dans les langues de la politique étrangère et de sécurité commune (PESC) et des relations extérieures ([2]) au niveau nécessaire à l'exécution de ses fonctions, sauf disposition contraire prévue dans un arrangement administratif concernant le détachement de catégories spécifiques d'END;

f) respecte les règles relatives aux exigences en matière d'habilitation de sécurité applicables au SEAE ([3]).

2. Le non-respect, par un END, de l'une de ces conditions pendant son détachement donne le droit au SEAE de mettre fin au détachement conformément à l'article 10, paragraphe 2, point b).

3. Le SEAE examine si les candidats se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel ou ont un intérêt personnel de nature à compromettre leur indépendance. À cette fin, les candidats informent le SEAE, au moyen d'un formulaire spécifique, de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, compte tenu également de leur situation professionnelle et familiale, en particulier des activités professionnelles de leur famille ou de leurs propres intérêts financiers ou de ceux de leur famille. Sur la base de l'évaluation effectuée, le SEAE peut décider de ne pas procéder au détachement.

Article 3

Sélection

1. Le SEAE accepte le détachement d'END sous réserve de ses besoins spécifiques et de ses possibilités budgétaires.

2. Le directeur général de la gestion des ressources autorise la publication d'un appel à manifestation d'intérêt pour un poste d'END, après vérification de la dotation budgétaire disponible pour ce poste. L'appel à manifestation d'intérêt est adressé aux représentations permanentes des États membres de l'UE et/ou, le cas échéant, aux entités visées à l'article 1er, paragraphe 2. L'appel à manifestation d'intérêt indique le numéro de poste, la description de poste, le lieu du détachement, les conditions du détachement, les critères d'éligibilité et de sélection et la date limite de soumission des manifestations d'intérêt.

3. La procédure de sélection est menée par un comité de sélection nommé par le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement et présidé par le chef de la division ou le chef de la délégation dans laquelle l'END doit être affecté. Chaque comité est composé d'au moins trois membres du personnel du SEAE au niveau approprié et comprend au moins un homme et une femme. Le comité de sélection établit une liste des candidats à convoquer à un entretien sur la base des conditions énoncées dans l'appel à manifestation d'intérêt et conformément à la politique d'égalité des chances du SEAE. Le comité de sélection soumet ses recommandations au directeur chargé des ressources humaines, qui prend une décision finale sur la sélection.

4. Les États membres de l'UE et le SEAE coopèrent pour que, dans toute la mesure du possible, le détachement des END auprès du SEAE soit fondé sur le mérite, tout en assurant un juste équilibre sur le plan géographique et entre hommes et femmes, en particulier afin qu'il y ait un nombre significatif de ressortissants de tous les États membres de l'UE.

5. Dans des circonstances exceptionnelles dûment justifiées et dans l'intérêt du service, le directeur général de la gestion des ressources peut autoriser la sélection d'un END sans suivre les procédures énoncées aux paragraphes 2 et 3.

6. La procédure de sélection des END devant être affectés au Centre de situation et du renseignement de l'UE (INTCEN) est menée conjointement par le service de renseignement ou de sécurité d'origine de l'État membre de l'UE concerné et par l'INTCEN, conformément à la procédure prévue à l'alinéa suivant.

Le service de renseignement ou de sécurité de l'État membre de l'UE concerné propose, par courrier officiel adressé à l'INTCEN, un expert dans un domaine d'expertise spécifique, en tenant compte des besoins de l'INTCEN, qui seront périodiquement notifiés par l'INTCEN à tous les États membres de l'UE. Après avoir fait passer un entretien au candidat proposé, l'INTCEN soumet sa recommandation et envoie tous les documents requis, y compris la correspondance avec le service de renseignement ou de sécurité, au directeur chargé des ressources humaines, qui prend une décision finale sur la sélection.

([2]) Anglais et français.

([3]) Décision ADMIN(2025) 42 de la secrétaire générale du Service européen pour l'action extérieure du 20 novembre 2025 sur les dispositions et procédures d'exécution relatives aux mesures de sécurité du personnel pour la protection des informations classifiées de l'UE.

Article 4

Échange de lettres

1. Le détachement d'un expert auprès du SEAE est mis en œuvre par un échange de lettres entre le directeur chargé des ressources humaines et l'employeur de l'expert représenté à cette fin par la représentation permanente de l'État membre de l'UE concerné ou, le cas échéant, l'autorité du pays ou de l'organisation visée à l'article 1er, paragraphe 2, habilitée à cette fin.

2. L'échange de lettres définit le(s) lieu(x) d'origine et de détachement visés à l'article 6, paragraphe 1, la description de poste, le caractère obligatoire ou non de la formation préalable, le niveau d'habilitation de sécurité requis, les obligations de l'employeur et la durée du détachement, y compris, le cas échéant, la date indicative de début du détachement. L'échange de lettres précise également si le détachement est effectué sans frais en application du chapitre V ou s'il est cofinancé par le SEAE et l'employeur.

3. Outre la déclaration de l'END sur les conflits d'intérêts réels ou potentiels visée à l'article 2, paragraphe 3, et conformément aux obligations énoncées à l'article 8, l'échange de lettres confirme que l'employeur n'a pas connaissance d'un quelconque conflit d'intérêts potentiel ou réel.

4. Dans l'échange de lettres, l'employeur s'engage à maintenir l'END en activité, avec son salaire et ses droits sociaux (y compris la sécurité sociale conformément à l'article 11, l'assurance maladie et les droits à pension), pendant toute la durée du détachement, et à s'abstenir de donner des instructions ou de demander des informations à l'END en ce qui concerne son travail auprès du SEAE, sous quelque forme que ce soit, à moins que ces informations n'aient déjà légalement été rendues publiques.

Article 5

Durée du détachement

1. Nonobstant toute date indicative pouvant être mentionnée dans l'échange de lettres au titre de l'article 4, la date de début du détachement est le premier jour de service au lieu de détachement. Cette date est officiellement communiquée à l'employeur et à l'END par le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement.

2. La durée initiale du détachement n'est pas supérieure à deux ans et peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée n'excédant pas quatre ans. À la demande du directeur général concerné ou d'un homologue, le directeur chargé des ressources humaines peut autoriser, dans des cas exceptionnels et dans l'intérêt du service, une ou plusieurs prorogations du détachement pour deux années supplémentaires au maximum à la fin de la période de quatre ans. La durée totale maximale du détachement n'excède en aucun cas six ans.

3. La prorogation du détachement visée au paragraphe 2 est approuvée par un nouvel échange de lettres.

4. Une période d'au moins deux ans doit s'écouler entre la fin de la période précédente de détachement d'un expert et son nouveau détachement auprès du SEAE.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le directeur chargé des ressources humaines peut, à titre exceptionnel, accepter le détachement d'un expert moins de deux ans après la fin de sa première période de détachement lorsque cette première période de détachement a duré moins de six ans. Dans ce cas, le durée du nouveau détachement n'excède pas la partie non expirée de la période totale de six ans.

Article 6

Lieu de détachement et lieu d'origine

1. Aux fins de la présente décision:

a) le «lieu de détachement» est le lieu où l'END est appelé à exercer des fonctions pour le SEAE, déterminé par analogie avec l'article 20 du statut et ses dispositions d'exécution adoptées par le SEAE; il s'agit donc de Bruxelles, ou du lieu où est située la délégation de l'Union auprès de laquelle l'END sera affecté;

b) le «lieu d'origine» est le siège de l'employeur.

2. Le lieu de détachement et le lieu d'origine sont fixés dans l'échange de lettres visé à l'article 4. Sans préjudice du paragraphe 3, il peut être convenu d'un changement du lieu de détachement par un nouvel échange de lettres, après avoir entendu l'END concerné.

3. En cas d'évacuation d'une délégation de l'Union ordonnée par l'autorité de sécurité du SEAE conformément aux règles de sécurité applicables du SEAE ([4]), le lieu de détachement peut être modifié par le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement, après prise en compte de la décision de l'autorité de sécurité du SEAE relative au lieu d'évacuation. Conformément à l'article 23, paragraphe 3, des mesures financières et administratives supplémentaires peuvent être adoptées par le SEAE en cas d'évacuation d'un END du lieu de détachement. L'employeur est informé de tout changement du lieu de détachement.

4. À la suite d'un changement de lieu de détachement en vertu du paragraphe 2 ou 3, le SEAE peut adapter les indemnités et les frais conformément aux chapitres III et IV et aux conditions convenues pour le détachement.

Article 7

Description de poste, tâches et fonctions

1. L'END assiste le SEAE et s'acquitte des tâches et fonctions qui lui sont confiées conformément à la description de poste établie dans l'échange de lettres visé à l'article 4. Il peut être convenu d'apporter des modifications au poste ou à sa description pendant le détachement par un nouvel échange de lettres, après avoir entendu l'END concerné.

2. L'END assiste et conseille le supérieur hiérarchique auprès duquel il est détaché et est responsable devant ce supérieur hiérarchique de l'exécution des tâches et fonctions qui lui sont confiées.

3. Le SEAE peut demander à l'END d'effectuer des missions de courte durée ou d'assister à des réunions en dehors du lieu de détachement.

4. Sauf autorisation du directeur chargé des ressources humaines, agissant sur proposition du directeur général du service auprès duquel l'END est affecté, l'END ne représente pas le SEAE en vue de prendre des engagements, financiers ou autres, au nom du SEAE.

5. Le supérieur hiérarchique peut organiser un dialogue annuel avec l'END afin de lui fournir un retour d'information sur ses performances et d'échanger sur l'environnement de travail, les objectifs ou les défis professionnels à venir.

Article 8

Droits et obligations des END

1. Pendant la durée du détachement, l'END:

a) a droit, sauf dispositions contraires, aux conditions de travail, aux indemnités et frais prévus aux chapitres II, III et IV;

b) s'acquitte de ses tâches et fonctions dans le seul intérêt de l'Union et règle sa conduite en conséquence. Il ne sollicite ni n'accepte d'instructions de son employeur ou d'un gouvernement, d'une organisation ou d'une personne extérieure au SEAE, ni n'entreprend d'activités pour ceux-ci. Il remplit les fonctions qui lui sont confiées de manière objective et impartiale et dans le respect de son devoir de loyauté envers l'Union;

([4]) Actuellement en vigueur: décision ADMIN(2023) 18 du haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 19 juin 2023 relative aux règles de sécurité applicables au SEAE; décision ADMIN(2015) 33 de la haute représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 14 septembre 2015 relative à l'exercice, à la délégation et à la subdélégation des pouvoirs concernant le personnel et les questions financières et administratives au sein du SEAE; décision ADMIN(2015) 34 du secrétaire général du 14 septembre 2015 relative à l'exercice et à la subdélégation des fonctions de sécurité au sein du SEAE; décision DEC(2014) 008 du directeur général administratif du SEAE du 11 avril 2014 relative à l'exercice par le SEAE de son devoir de diligence à l'égard du personnel dans les délégations de l'Union en cas d'évacuation d'un pays.

c) informe immédiatement son supérieur hiérarchique si, dans l'exercice de ses fonctions, il a connaissance d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel, ou est amené à se prononcer sur une affaire au traitement ou à la solution de laquelle, directement ou indirectement, il a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance et, en particulier, les activités professionnelles de sa famille ou ses propres intérêts financiers ou ceux de sa famille;

d) s'abstient de tout acte, de toute expression publique d'opinions ou de tout comportement qui risque de porter atteinte à la dignité de sa fonction au sein du SEAE;

e) s'abstient de toute forme de harcèlement moral et sexuel;

f) s'abstient de toute activité extérieure, rémunérée ou non, sauf autorisation expresse accordée par l'employeur et le directeur général de la gestion des ressources, après consultation du supérieur hiérarchique. L'autorisation est refusée par le directeur général de la gestion des ressources en cas de refus de l'employeur, ou si l'activité en question est de nature à entraver l'exercice des fonctions de l'END ou est incompatible avec les intérêts du SEAE ou, plus généralement, de l'Union;

g) s'abstient de toute divulgation non autorisée d'informations reçues dans l'exercice de ses fonctions ou en rapport avec celles-ci, à moins que ces informations n'aient été rendues publiques ou ne soient autrement accessibles au public ou qu'une autorisation préalable n'ait été accordée par le directeur chargé des ressources humaines. L'END ne peut chercher à obtenir des documents ou des informations que lorsque ceux-ci sont directement pertinents et nécessaires à l'exercice de ses fonctions professionnelles au sein du SEAE, ou sur autorisation du supérieur hiérarchique. L'END a droit à la liberté d'expression, dans le respect des principes de loyauté et d'impartialité, et cette autorisation ne peut donc être refusée que si la publication envisagée est de nature à porter atteinte aux intérêts de l'Union. Tous les droits afférents à des travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses fonctions sont dévolus au SEAE;

h) réside sur son lieu de détachement ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses fonctions;

i) respecte les règles de sécurité en vigueur au SEAE;

j) se conforme à toute obligation légale et fiscale dans l'État d'accueil.

2. Le devoir de discrétion prévu au paragraphe 1, point g), continue de s'appliquer après la fin du détachement. Si l'END n'est pas réintégré au service de son employeur, il en informe le SEAE par écrit.

3. Si l'END ne respecte pas les obligations découlant du présent article pendant ou, le cas échéant, après la fin de son détachement, le SEAE peut en informer l'employeur et, si le détachement est toujours en cours, peut y mettre fin conformément à l'article 10, paragraphe 2, point b).

Le non-respect des obligations découlant du présent article peut être pris en considération aux fins de l'article 28, point c), du statut ainsi que de l'article 12, paragraphe 2, point c), et de l'article 82, paragraphe 3, point c), du régime applicable aux autres agents de l'UE, en cas de candidatures futures présentées par l'END dans les trois ans suivant la fin de son détachement.

4. Les END dont le lieu de détachement est Bruxelles ne sont pas considérés comme des membres d'une mission diplomatique et ne bénéficient donc pas des privilèges et immunités correspondants prévus dans les accords d'établissement, sauf décision unilatérale contraire des autorités belges.

Article 9

Suspension du détachement

1. Le directeur chargé des ressources humaines peut suspendre, de sa propre initiative, le détachement dans l'intérêt du service, après avoir entendu l'END concerné. L'employeur en est dûment informé.

Sur demande motivée de l'END et après consultation de l'employeur, le directeur chargé des ressources humaines peut suspendre le détachement pour une durée d'un mois au minimum et de trois mois au maximum.

Dans les deux cas, la décision de suspendre le détachement précise les conditions applicables à la suspension.

2. Les indemnités visées à l'article 12, paragraphe 4, à l'article 17 et à l'article 23, paragraphes 2 et 3, l'assurance accident complémentaire visée à l'article 11, paragraphe 3, et l'assurance santé visée à l'article 40, paragraphe 3, ne sont pas exigibles pendant la période de suspension du détachement.

3. La durée de la suspension du détachement est comptabilisée dans la durée du détachement fixée dans l'échange de lettres visé à l'article 4 et ne dépasse pas la durée du détachement initialement convenue dans ledit échange de lettres.

4. Par dérogation au paragraphe 3 et sans préjudice des articles 13 et 15, de sa propre initiative ou sur demande motivée de l'END ou de l'employeur, le directeur chargé des ressources humaines peut, après avoir tenu compte de l'intérêt du service et sous réserve de l'accord de l'employeur, autoriser la prorogation du détachement pour une période maximale de trois mois correspondant à la durée de la suspension.

Article 10

Fin du détachement

1. Le directeur chargé des ressources humaines peut mettre fin au détachement moyennant un préavis de trois mois:

a) dans l'intérêt du service, après avoir entendu l'END et informé son employeur; ou

b) sur demande de l'END et après consultation de l'employeur.

Il peut également être mis fin au détachement sur décision de l'employeur.

2. Dans des circonstances exceptionnelles, le directeur chargé des ressources humaines peut mettre fin au détachement d'un END sans préavis:

a) sur demande dûment justifiée de l'END, fondée sur des intérêts personnels ou professionnels pertinents, et après consultation de l'employeur; ou

b) après consultation du directeur général compétent ou d'un homologue et après avoir entendu l'END, en cas de non-respect par l'END de l'une des conditions de détachement énoncées à l'article 2 ou en cas de manquement, intentionnel ou par négligence, de l'END aux obligations qui lui incombent en vertu de la présente décision ou aux conditions énoncées dans l'échange de lettres ou, le cas échéant, dans un arrangement administratif. L'employeur en est dûment informé.

Le détachement peut également prendre fin sans préavis sur décision de l'employeur, sauf disposition contraire prévue dans un accord administratif.

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 11

Sécurité sociale

1. Avant le début du détachement, l'employeur certifie au SEAE que, pendant toute la durée du détachement, l'END reste soumis à la législation en matière de sécurité sociale applicable à l'administration publique ou entité visée à l'article 1er, paragraphe 2, qui emploie l'END.

À cette fin, pour les END relevant des systèmes de sécurité sociale visés dans le règlement (CE) no 883/2004 ([5]), l'employeur fournit au directeur chargé des ressources humaines l'attestation visée à l'article 19, paragraphe 2, du règlement (CE) no 987/2009 ([6]).

([5]) Règlement (CE) no 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

([6]) Règlement (CE) no 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) no 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1).

Pour les autres END dont le lieu d'origine n'est pas situé dans un État membre de l'UE, l'employeur fournit au directeur chargé des ressources humaines une attestation équivalente à celle prévue à l'article 19, paragraphe 2, du règlement (CE) nº 987/2009 et garantissant que la législation applicable en matière de sécurité sociale prévoit une couverture suffisante pour le remboursement des dépenses de santé exposées à l'étranger.

2. Pour les END affectés à une délégation de l'Union, l'employeur certifie également que l'END dispose d'une assurance couvrant les soins de santé sur son lieu de détachement, y compris les frais de rapatriement pour raisons de santé, et que ses effets personnels sont assurés contre le vol.

3. Dès le début de leur détachement, les END sont couverts par le SEAE contre les risques d'accident par une police d'assurance complémentaire. Le SEAE fournit aux END une copie des conditions de cette couverture le jour où ils se présentent au SEAE pour accomplir les formalités administratives liées au détachement.

4. Lorsqu'une assurance supplémentaire ou spécifique est requise pour une mission au titre de l'article 7, paragraphe 3, les coûts sont pris en charge par le SEAE.

Article 12

Temps de travail

1. Sans préjudice de l'article 8, paragraphe 1, point h), relatif à l'obligation de résider sur le lieu du détachement, les règles en vigueur au SEAE pour les fonctionnaires en ce qui concerne le temps de travail et les formules souples de travail s'appliquent par analogie aux END. Toute référence à l'autorité investie du pouvoir de nomination faite dans ces règles s'entend, aux fins de la présente décision, comme faite au chef de la division chargée de la gestion du temps.

2. Les END travaillent à temps plein pendant toute la durée du détachement.

Sous réserve de la compatibilité avec l'intérêt du service, le chef de la division chargée de la gestion du temps peut autoriser le travail à temps partiel pour un END, après avoir consulté l'employeur. L'autorisation de travailler à temps partiel ne donne lieu à aucune prolongation de la durée du détachement.

3. Lorsque le travail à temps partiel est autorisé, les END ont droit aux indemnités prévues par la présente décision réduites au prorata. Le congé annuel visé à l'article 14 est également réduit au prorata.

4. Le directeur chargé des ressources humaines peut autoriser le versement aux END d'indemnités spécifiques pour service continu ou par tours ou pour astreinte, par analogie avec les règles en vigueur au SEAE pour les fonctionnaires.

Article 13

Absence pour cause de maladie ou d'accident

1. Sans préjudice des paragraphes 2 et 3, les règles en vigueur au SEAE pour les fonctionnaires en matière d'absence pour cause de maladie ou d'accident (ci-après dénommée «congé de maladie») s'appliquent aux END. Toute référence à l'autorité investie du pouvoir de nomination faite dans ces règles s'entend, aux fins de la présente décision, comme faite au chef de la division chargée de la gestion du temps.

2. Sauf en cas de maladie liée à une grossesse, et sans préjudice de l'article 23, paragraphe 2, deuxième tiret, si le congé de maladie excède trois mois ou la durée du service accompli par l'END au SEAE, la plus longue de ces deux périodes étant retenue, le paiement des indemnités prévues à l'article 12, paragraphe 4, et à l'article 17 est automatiquement suspendu. En pareil cas, l'employeur est informé par le SEAE. Le congé de maladie ne peut se prolonger au-delà de la durée du détachement de l'END concerné.

3. 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 17, et à l'article 23, paragraphe 2, pendant toute la durée de son inaptitude au travail et jusqu'à la fin de la durée du détachement.

Article 14

Congés annuels, congés spéciaux et jours fériés

1. Sans préjudice du paragraphe 2, les règles en vigueur au SEAE en matière de congés annuels, de congés spéciaux et de jours fériés pour les fonctionnaires s'appliquent par analogie aux END. Toute référence à l'autorité investie du pouvoir de nomination faite dans ces règles s'entend, aux fins de la présente décision, comme faite au chef de la division chargée de la gestion du temps.

2. Sur demande dûment justifiée de l'employeur, jusqu'à trois jours de congé spécial supplémentaire par période de douze mois peuvent être accordés par le chef de la division chargée de la gestion du temps, après consultation du supérieur hiérarchique de l'END.

3. Les jours de congé annuel non pris à la fin de la période de détachement sont perdus et ne donnent pas droit à une compensation financière.

4. Les END ont droit à des jours de congé dans le foyer, calculés sur une base annuelle, pour se rendre dans leur lieu d'origine, conformément à l'article 6, paragraphe 1, point b). La durée de ce congé est calculée sur la base de la distance géographique entre le lieu de détachement et le lieu d'origine et par analogie avec les règles applicables aux fonctionnaires du SEAE mettant en œuvre l'article 7 de l'annexe V du statut.

Article 15

Congé de maternité et congé parental

1. Les règles en vigueur au SEAE en matière de congé de maternité pour les fonctionnaires s'appliquent par analogie aux END. Toute référence à l'autorité investie du pouvoir de nomination faite dans ces règles s'entend, aux fins de la présente décision, comme faite au chef de la division chargée de la gestion du temps.

2. Lorsque la législation nationale ou les règles pertinentes applicables à l'employeur accordent un congé de maternité plus long que les règles en vigueur au SEAE, le détachement peut, sur demande motivée de l'END, être suspendu conformément à l'article 9, paragraphes 1, 2 et 3, pour la période excédant celle accordée par le SEAE.

3. Sur demande motivée de l'END, et par dérogation à l'article 9, paragraphe 3, le directeur chargé des ressources humaines peut, après avoir tenu compte de l'intérêt du service et sous réserve de l'accord de l'employeur, autoriser la prolongation de la durée du détachement pour une période équivalente à celle du congé de maternité prévu aux paragraphes 1 et 2.

4. Si la législation nationale ou les règles applicables à l'employeur prévoient un congé parental, l'END peut présenter une demande motivée pour prendre un tel congé. Après avoir consulté l'employeur et en tenant compte de l'intérêt du service, le chef de la division chargée de la gestion du temps peut autoriser le congé parental et suspendre le détachement pour une durée maximale de six mois. Le paragraphe 3 s'applique par analogie au congé parental.

Article 16

Gestion et contrôle des congés et du temps de travail

Sans préjudice des dispositions spécifiques de la présente décision concernant la gestion du temps, l'approbation et le contrôle du respect des règles applicables en matière de congés, de gestion du temps et de formules souples de travail relèvent de la responsabilité du supérieur hiérarchique de l'END ou, le cas échéant, du chef de délégation, par analogie avec les règles applicables aux fonctionnaires au sein du SEAE. Toute référence à l'autorité investie du pouvoir de nomination faite dans ces règles s'entend, aux fins de la présente décision, comme faite au chef de la division chargée de la gestion du temps.

CHAPITRE III

INDEMNITÉS ET FRAIS

Article 17

Indemnités

1. Un END a droit, pendant toute la durée du détachement, à une indemnité mensuelle pour les frais de transport, afin de tenir compte de l'éloignement géographique entre le lieu d'origine et le lieu de détachement. Sans préjudice des actualisations au titre des paragraphes 6 et 7, le montant de cette indemnité est fixé conformément au tableau suivant:

Distance entre le lieu d'origine et le lieu de détachement (km)	Montant en euros
0-150	0,00
> 150	116,11
> 300	206,42
> 500	335,47
> 800	541,91
> 1 300	851,57
> 2 000	1 019,33

2. Un END a également droit à une indemnité journalière pendant toute la durée du détachement, sous réserve des mêmes critères que l'indemnité de dépaysement pour les fonctionnaires du SEAE visée à l'article 4, paragraphe 1, de l'annexe VII du statut. Si ces critères sont remplis, l'indemnité journalière est de 180,65 euros, sans préjudice des actualisations de ce montant au titre des paragraphes 6 et 7.

Cette indemnité journalière est destinée à couvrir les frais de séjour de l'END sur son lieu de détachement. Une moitié de l'indemnité journalière est destinée à couvrir les frais d'hébergement liés à une résidence temporaire sur le lieu de détachement, tandis que l'autre moitié de cette indemnité est destinée à couvrir les autres frais de séjour sur le lieu du détachement.

3. Les indemnités journalières et mensuelles prévues aux paragraphes 1 et 2 sont versées mensuellement, au plus tard le dernier jour du mois, sur une base forfaitaire, et ne sont pas considérées comme une rémunération versée par le SEAE. Ces indemnités sont dues pour chaque jour civil de la période de détachement, y compris pendant les périodes de congé annuel, de congé spécial et de jours fériés au titre de l'article 14, durant les périodes de congé de maternité au titre de l'article 15, paragraphe 1, et pendant les missions au titre de l'article 7, paragraphe 3. Elles ne sont pas versées pendant les périodes de suspension du détachement au titre de l'article 9 et de l'article 15, paragraphes 2 et 4. L'autorité compétente qui autorise le paiement des indemnités journalières et mensuelles visées aux paragraphes 1 et 2 est le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement.

4. Sur demande motivée de l'END et compte tenu de l'intérêt du service, le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement peut autoriser le versement à l'END d'une avance d'un montant équivalant à 75 jours d'indemnités journalières et mensuelles prévues aux paragraphes 1 et 2 et, le cas échéant, à l'article 23, paragraphe 2, à la date de début du détachement; ce versement entraîne l'extinction de tout droit à de nouvelles indemnités au titre de la période à laquelle il correspond. En cas de cessation définitive des fonctions de l'END avant l'expiration de la période prise en compte pour le calcul de l'avance, l'END restitue la fraction du montant de ce versement correspondant à la période résiduelle.

5. Lors de l'échange de lettres visé à l'article 4, l'employeur quantifie tous les paiements, autres que les salaires, effectués en faveur de l'END et fournit les détails qui s'y rapportent. Toute modification de ces paiements en cours de détachement est notifiée par l'employeur au SEAE.

Lorsqu'il est établi que l'END perçoit de son employeur des indemnités qui, par leur nature et leur finalité, sont analogues aux indemnités journalières ou mensuelles visées aux paragraphes 1 et 2, à l'indemnité de conditions de vie visée à l'article 23, paragraphe 2, aux mesures financières visées à l'article 23, paragraphe 3, ou aux indemnités pour service

continu ou par tours ou pour astreinte visées à l'article 12, paragraphe 4, le SEAE déduit ou recouvre, conformément à l'article 48, les indemnités correspondantes versées par le SEAE pendant le détachement. La déduction ou le recouvrement de l'indemnité journalière n'excède pas la partie correspondante de cette indemnité ayant la même nature et la même finalité. Lorsqu'une partie seulement des indemnités accordées par l'employeur est analogue à celles normalement accordées par le SEAE, le montant correspondant à la partie analogue des indemnités accordées par l'employeur est déduit ou recouvré du montant versé par le SEAE.

6. Les indemnités journalières et mensuelles visées aux paragraphes 1 et 2 sont affectées du coefficient correcteur fixé conformément à l'article 64 du statut, actualisé chaque année.

7. Les adaptations de la rémunération des fonctionnaires du SEAE résultant de la mise en œuvre de l'article 65 du statut s'appliquent, mutatis mutandis, aux indemnités journalières et mensuelles visées aux paragraphes 1 et 2 à partir du mois suivant leur entrée en vigueur. Le directeur général de la gestion des ressources est responsable de la mise en œuvre de cette disposition et informe les END des nouveaux montants par l'intermédiaire du site intranet du SEAE.

8. Les frais liés aux crèches et aux garderies gérées par le centre de la petite enfance de la Commission européenne ou par toute autre institution de l'UE, ainsi que les frais de transport scolaire, ne sont pas pris en charge par le SEAE. Les frais de scolarité liés à l'inscription dans une école européenne de type I sont pris en charge par le SEAE conformément à la convention du 21 juin 1994 portant statut des écoles européennes ([7]).

Article 18

Frais de voyage

1. Un END a droit, sur présentation de la preuve d'achat, au remboursement des frais de voyage entre le lieu d'origine et le lieu de détachement, au début du détachement, et entre le lieu de détachement et le lieu d'origine, à la fin du détachement, sauf dans les cas suivants:

a) il a été convenu d'un détachement sans frais conformément à l'article 24; ou

b) le lieu de détachement est le même que le lieu d'origine; ou

c) l'END réside déjà sur le lieu du détachement immédiatement avant le détachement; ou

d) l'END a droit au remboursement des frais de voyage par l'employeur.

2. Par dérogation au paragraphe 1, l'END qui établit qu'il déménagera dans un lieu autre que son lieu d'origine à la fin de son détachement a droit au remboursement des frais de voyage vers ce nouveau lieu. Ce remboursement ne peut toutefois excéder le montant qui aurait été versé en cas de retour de l'END à son lieu d'origine.

3. Les frais de voyage sont remboursés par le SEAE, sur autorisation du chef de la division chargée de la sélection et du recrutement, par analogie avec les règles applicables aux fonctionnaires au sein du SEAE, conformément à l'article 7, paragraphe 2, de l'annexe VII du statut et à ses dispositions d'exécution adoptées par le SEAE.

Article 19

Frais de mission

Les frais de mission sont remboursés par le SEAE par analogie avec les règles applicables aux fonctionnaires au sein du SEAE, et notamment avec les articles 11 et 12 de l'annexe VII du statut et leurs dispositions d'exécution adoptées par le SEAE.

([7]) Convention portant statut des écoles européennes (JO L 212 du 17.8.1994, p. 3).

Article 20

Formation

Un END peut se voir proposer ou imposer par son supérieur hiérarchique de suivre des formations organisées par le SEAE. Les formations sont déterminées en fonction de l'intérêt du SEAE, compte tenu également des intérêts personnels de l'END, eu égard notamment à l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Article 21

Formalités administratives

1. L'END dont le lieu de détachement est Bruxelles se présente le premier jour de son détachement à la direction chargée des ressources humaines afin d'accomplir les formalités administratives requises.

2. L'END dont le lieu de détachement est une délégation de l'Union se présente au chef de délégation le premier jour de son détachement afin d'accomplir les formalités administratives requises.

3. Le versement d'indemnités au titre de l'article 12, paragraphe 4, de l'article 17 et de l'article 23 ainsi que les remboursements de frais au titre de la présente décision sont effectués par le SEAE, en euros, par virement sur un compte bancaire auprès d'un établissement bancaire d'un État membre de l'UE.

4. À la demande de l'END, le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement peut délivrer un certificat de détachement.

CHAPITRE IV

END AFFECTÉS À DES DÉLÉGATIONS DE L'UNION

Article 22

Régime applicable aux END affectés à des délégations de l'Union

1. Sous réserve des règles énoncées dans le présent chapitre, les dispositions de la présente décision s'appliquent aux END affectés à des délégations de l'Union.

2. Pour les END affectés à une délégation de l'Union, le SEAE prend les mesures nécessaires pour qu'ils fassent l'objet d'une notification adressée à l'État accréditaire conformément à l'article 10, paragraphe 1, point a), de la convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et bénéficient des privilèges et immunités diplomatiques, en tant que membres du personnel diplomatique de la délégation, conformément à l'accord d'établissement de cette délégation dans l'État accréditaire.

3. En règle générale, les END ne sont pas affectés aux délégations de l'Union dans des sites confinés, à moins que cette affectation ne se justifie compte tenu des intérêts de l'Union en matière de sécurité.

4. Le SEAE coopère avec les autorités compétentes de l'État d'accueil dans lequel la délégation de l'Union est située afin d'obtenir toutes les autorisations nécessaires pour que les END puissent exercer leurs fonctions. La date de début du détachement de l'END dans une délégation de l'Union conformément à l'article 5, paragraphe 1, est subordonnée à la délivrance de ces autorisations et/ou au respect des exigences en matière de visas d'entrée fixées par les autorités compétentes de l'État accréditaire, en vue de permettre à l'END de prendre ses fonctions au lieu de détachement.

Si l'une de ces autorisations et/ou l'un de ces visas est refusé ou n'est pas obtenu dans un délai raisonnable tenant compte de l'intérêt du service, le directeur chargé des ressources humaines retire l'offre de détachement. Dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt du service, le directeur chargé des ressources humaines peut, au lieu de cela, fixer un autre lieu de détachement par un nouvel échange de lettres.

Article 23

Indemnités et frais

1. Le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement peut, à la demande de l'END, autoriser le versement des indemnités prévues à l'article 17 et à l'article 23, paragraphe 2, et des remboursements de frais au titre de la présente décision dans la devise du lieu de détachement ou, dans des cas exceptionnels dûment justifiés et dans le but de préserver le pouvoir d'achat, dans une autre devise. Les indemnités sont alors affectées du coefficient correcteur visé à l'article 12 de l'annexe X du statut, appliquées par analogie et converties au taux de change mensuel moyen correspondant publié au *Journal officiel de l'Union européenne*.

2. L'indemnité de conditions de vie fixée pour les fonctionnaires conformément à l'article 10 de l'annexe X du statut et à ses dispositions d'exécution adoptées par le SEAE s'applique par analogie aux END affectés aux délégations de l'Union dans des pays tiers. L'indemnité journalière visée à l'article 17, paragraphe 2, constitue le montant de référence au sens de l'article 10 de l'annexe X du statut.

Le directeur chargé des ressources humaines suspend le droit à l'indemnité de conditions de vie en cas d'absence prolongée supérieure à un mois sur le lieu de détachement pour des raisons autres que le congé annuel, sauf circonstances exceptionnelles, ou si un membre de la famille à charge est présent sur le lieu de détachement. La suspension s'applique pour la période d'absence supérieure à un mois. En pareil cas, l'indemnité de conditions de vie sera réduite d'un trentième par jour d'absence sur le lieu de détachement, à compter de la date de suspension.

3. Par analogie avec les règles applicables aux fonctionnaires au sein du SEAE, en cas d'évacuation d'une délégation de l'Union, le chef de la division chargée des évacuations peut adopter des mesures financières et administratives applicables aux END, y compris, le cas échéant, aux END effectuant un détachement sans frais au sens de l'article 24, paragraphe 2, et sauf disposition contraire prévue dans un échange de lettres; ces mesures peuvent comprendre les frais de voyage, le remboursement temporaire de l'hébergement sur le lieu d'évacuation, les indemnités journalières d'évacuation, l'indemnité de conditions de vie, les congés de détente, les déménagements et le stockage, la prise en charge des frais de scolarité sur le lieu d'évacuation, la gestion du temps et le télétravail, les missions et les formules alternatives de travail.

L'employeur est informé des mesures financières et administratives adoptées. L'employeur informe le SEAE de tout paiement effectué en faveur des END dont la nature et la finalité sont en substance analogues à celles de ces mesures financières et administratives.

4. L'hébergement n'est, en principe, pas fourni par le SEAE, et les frais d'hébergement sont couverts par les END au moyen des indemnités journalières et mensuelles visées à l'article 17, paragraphes 1 et 2.

5. Par dérogation au paragraphe précédent, lorsque cela est nécessaire pour les intérêts du service en matière de sécurité, l'autorité de sécurité du SEAE peut mettre à disposition des locaux dans des sites confinés ou des solutions dédiées similaires, conformément aux règles de sécurité pertinentes du SEAE. En pareil cas, les frais d'hébergement y afférents peuvent être entièrement ou partiellement pris en charge par le SEAE, selon les conditions fixées dans un échange de lettres entre le SEAE et l'employeur.

6. Les frais de voyage de l'END exposés aux fins de la délivrance d'un laissez-passer au sens du règlement (UE) nº 1417/2013 du Conseil du 17 décembre 2013 portant fixation de la forme des laissez-passer délivrés par l'Union européenne ([8]) et/ou pour suivre une formation obligatoire préalable à l'affectation sont remboursés dans les conditions prévues à l'article 18, sauf si l'END a droit au remboursement de ces frais de voyage par l'employeur.

Outre le remboursement des frais de voyage visés à l'alinéa précédent, les frais d'hébergement et de séjour exposés par les END à Bruxelles pendant la période de voyage autorisée aux fins de la délivrance d'un laissez-passer et/ou pour suivre une formation obligatoire préalable à l'affectation sont remboursés sur présentation de factures et/ou de pièces justificatives, sauf si l'END a droit au remboursement de ces frais d'hébergement et de séjour par l'employeur. Ce remboursement par le SEAE ne peut en aucun cas dépasser les limites journalières prévues à l'article 13, paragraphe 2, point a), de l'annexe VII du statut.

L'autorité compétente qui autorise le versement de ces remboursements est le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement.

([8]) JO L 353 du 28.12.2013, p. 26.

CHAPITRE V

EXPERTS NATIONAUX EFFECTUANT UN DÉTACHEMENT SANS FRAIS

Article 24

END effectuant un détachement sans frais

1. Sous réserve des règles énoncées dans le présent chapitre, les dispositions de la présente décision s'appliquent aux END effectuant un détachement sans frais.

2. Aux fins de la présente décision et sans préjudice de tout accord différent entre le SEAE et l'employeur, on entend par «END effectuant un détachement sans frais» un END pour lequel, sauf disposition contraire, le SEAE ne verse aucune des indemnités prévues à l'article 17 et à l'article 23, paragraphe 2, et ne procède à aucun des remboursements de frais prévus par la présente décision autres que ceux prévus à l'article 17, paragraphe 8, et ceux liés à l'exercice de ses fonctions pendant son détachement au titre des articles 19 et 20. L'article 23, paragraphe 5, s'applique aux END effectuant un détachement sans frais.

3. Le directeur général de la gestion des ressources peut, à la demande du directeur général compétent ou d'un homologue, autoriser le détachement sans frais d'END auprès du SEAE dans l'intérêt du service, au cas par cas, en tenant compte, en particulier, de la finalité de leur détachement, de la nature de leur expertise, du travail à effectuer et de l'équilibre géographique du personnel au sein du SEAE.

CHAPITRE VI

MILITAIRES NATIONAUX DÉTACHÉS

Article 25

Régime applicable aux militaires détachés

1. Sous réserve des règles énoncées dans le présent chapitre, les dispositions de la présente décision s'appliquent:

a) aux militaires détachés affectés à l'état-major de l'Union européenne (EMUE) conformément à la décision 2001/80/PESC du Conseil du 22 janvier 2001 instituant l'État-major de l'Union européenne ([9]) telle que modifiée par les décisions 2005/395/PESC ([10]) et 2008/298/PESC du Conseil ([11]) (ci-après dénommée la «décision 2001/80/PESC du Conseil, telle que modifiée»);

b) aux militaires détachés affectés à la direction exécutive pour la paix, la sécurité et la défense du SEAE (ci-après dénommée la «MD-PSD»).

2. Sans préjudice du paragraphe précédent, le directeur général de l'EMUE et le directeur exécutif responsable de la MD-PSD peuvent définir des modalités supplémentaires pour les militaires détachés qui seront affectés à leur service respectif.

Article 26

Conditions de détachement

1. Les militaires détachés sont en service rémunéré dans les forces armées d'un État membre de l'UE pendant toute la durée de leur détachement.

2. Le directeur général de la gestion des ressources peut autoriser le détachement auprès du SEAE d'un membre des forces armées d'un État membre de l'UE qui ne remplit pas les conditions énoncées à l'article 2, paragraphe 1, points b) et e), mais qui possède une expérience professionnelle pertinente dans des fonctions administratives ou de conseil et qui fait preuve d'un haut degré d'expertise dans un domaine requis pour le SEAE.

([9]) JO L 27 du 30.1.2001, p. 7.
([10]) Décision 2005/395/PESC du Conseil du 10 mai 2005 modifiant la décision 2001/80/PESC instituant l'État-major de l'Union européenne (JO L 132 du 26.5.2005, p. 17).
([11]) Décision 2008/298/PESC du Conseil du 7 avril 2008 modifiant la décision 2001/80/PESC instituant l'état-major de l'Union européenne (JO L 102 du 12.4.2008, p. 25).

Article 27

Sélection des militaires nationaux détachés à la MD-PSD

1. En fonction du niveau du poste vacant, le directeur exécutif responsable de la MD-PSD ou le directeur du service dans lequel le poste est vacant autorise la publication par l'EMUE d'un appel à manifestation d'intérêt dans le rapport en matière d'effectifs et de mouvements du personnel de l'EMUE.

2. La procédure de sélection est menée:

— par un comité de sélection dont les membres sont nommés par le chef de la division des ressources humaines chargée de la sélection et du recrutement, et qui est présidé par le chef de la division à laquelle le militaire détaché doit être affecté; ou

— en cas de sélection d'un haut conseiller militaire ou d'un officier d'état-major personnel du haut conseiller militaire, par un comité de sélection dont les membres sont nommés par le directeur général de la gestion des ressources et qui est présidé par le directeur exécutif responsable de la MD-PSD.

Dans les deux cas, le comité de sélection est composé d'au moins cinq membres du personnel du SEAE au niveau approprié, dont le président, un fonctionnaire AD de la MD-PSD, au moins un représentant militaire de l'EMUE et un membre d'une autre division. Le comité de sélection comprend au moins un homme et une femme.

3. Le comité de sélection établit une liste des candidats à convoquer à un entretien sur la base des conditions énoncées dans l'appel à manifestation d'intérêt et conformément à la politique d'égalité des chances du SEAE.

4. Le comité de sélection présente ses recommandations en vue d'une décision finale sur la sélection, prise:

— par le directeur exécutif responsable de la MD-PSD ou par le directeur du service dans lequel le poste est vacant; ou

— en cas de sélection d'un haut conseiller militaire ou d'un officier d'état-major personnel du haut conseiller militaire, par le Comité militaire de l'Union européenne (CMUE).

Article 28

Échange de lettres

1. Pour les militaires détachés, l'échange de lettres visé à l'article 4 se fait comme suit:

a) pour le détachement d'un membre des forces armées d'un État membre de l'UE en tant que directeur général de l'EMUE, directeur général adjoint de l'EMUE, directeur de l'EMUE ou haut conseiller militaire ou officier d'état-major personnel du haut conseiller militaire à la MD-PSD du SEAE: entre le directeur général de la gestion des ressources et la représentation permanente de l'État membre de l'UE concerné;

b) pour tous les autres détachements de militaires affectés à l'EMUE: entre le directeur général de l'EMUE et la représentation permanente de l'État membre de l'UE concerné;

c) pour les militaires détachés affectés à la MD-PSD: entre le directeur chargé des ressources humaines et la représentation permanente de l'État membre de l'UE concerné;

d) pour les militaires détachés affectés à des délégations de l'Union: entre le directeur chargé des ressources humaines et la représentation permanente de l'État membre de l'UE concerné.

2. L'échange de lettres mentionne toute condition relative à la participation du militaire détaché à des missions.

Article 29

Durée du détachement

1. Par dérogation à l'article 5, paragraphe 2, la durée initiale du détachement n'excède pas quatre ans. Le détachement peut être prorogé par décision de l'autorité compétente en vertu de l'article 28, paragraphe 1, pour autant que sa durée totale n'excède pas six ans.

2. Une période d'au moins deux ans doit s'écouler entre la fin de la période précédente de détachement d'un militaire et son nouveau détachement auprès du SEAE, sauf dérogation accordée par le directeur général de l'EMUE aux END affectés à l'EMUE, dans des cas exceptionnels et dans l'intérêt du service.

Article 30

Tâches

1. Les militaires détachés affectés à l'EMUE ou à la MD-PSD accomplissent la mission, les tâches et les fonctions qui leur sont confiées conformément à la présente décision et à leurs spécifications de poste et, pour les militaires détachés affectés à l'EMUE, également conformément à l'annexe de la décision 2001/80/PESC du Conseil, telle que modifiée.

2. Sauf instruction contraire de l'EMUE ou de la MD-PSD, la limitation des pouvoirs de représentation énoncée à l'article 7, paragraphe 4, ne s'applique pas aux militaires détachés affectés à l'EMUE ou à la MD-PSD.

Article 31

Habilitation de sécurité

Le niveau approprié d'habilitation de sécurité du militaire détaché est stipulé dans l'échange de lettres visé aux articles 4 et 28.

Il ne peut être inférieur au niveau EU SECRET/SECRET UE.

Article 32

Suspension et fin du détachement

1. Aux fins de la suspension du détachement conformément aux articles 9, 13 et 15, les rôles et compétences du directeur chargé des ressources humaines sont exercés par l'autorité compétente en vertu de l'article 28, paragraphe 1.

2. Aux fins de la fin du détachement conformément à l'article 10, les rôles et compétences du directeur chargé des ressources humaines sont exercés par l'autorité compétente visée à l'article 28, paragraphe 1.

Article 33

Horaires de travail

L'article 12, paragraphe 2, deuxième alinéa, n'est pas applicable aux militaires détachés.

Article 34

Congé spécial

1. Aux fins de l'octroi du congé spécial prévu à l'article 14, paragraphe 2, les rôles et compétences du directeur chargé des ressources humaines sont exercés par l'autorité compétente en vertu de l'article 28, paragraphe 1.

2. Un congé spécial supplémentaire et non rémunéré peut être accordé par l'autorité compétente au titre de l'article 28, paragraphe 1, à des fins de formation par l'employeur, sous réserve d'une demande dûment motivée de celui-ci.

Article 35

Indemnités

L'échange de lettres prévu aux articles 4 et 28 peut stipuler que les indemnités visées à l'article 12, paragraphe 4, et à l'article 17, ne sont pas versées au militaire détaché, et que les frais prévus dans la présente décision autres que ceux prévus à l'article 17, paragraphe 8, et ceux liés à l'exercice de ses fonctions pendant son détachement au titre des articles 19 et 20 ne sont pas remboursés par le SEAE.

CHAPITRE VII

AUTRES EXPERTS DÉTACHÉS

Section 1

DÉTACHEMENT DE JEUNES DIPLOMATES DES ÉTATS MEMBRES DE L'UE À DES FINS DE FORMATION

Article 36

Éligibilité

1. Aux fins du présent chapitre, on entend par «jeunes diplomates» des diplomates possédant moins de trois ans d'expérience professionnelle dans le service diplomatique de leur État membre de l'UE.

2. Sous réserve des conditions énoncées dans l'échange de lettres visé à l'article 4, les jeunes diplomates peuvent être éligibles à un détachement à des fins de formation à Bruxelles ou dans une délégation de l'Union.

Article 37

Détachement sans frais

1. Dans le cadre de la présente décision, les jeunes diplomates sont considérés comme des END effectuant un détachement sans frais au sens de l'article 24, et sont soumis aux règles qui leur sont applicables.

2. Lorsqu'un jeune diplomate est sélectionné pour un détachement à des fins de formation dans une délégation de l'Union, le chef de la division chargée de la sélection et du recrutement peut autoriser le remboursement des frais de voyage conformément à l'article 18, sous réserve des disponibilités budgétaires.

Article 38

Dispositions d'exécution

Le directeur chargé des ressources humaines peut définir des modalités supplémentaires pour les détachements de jeunes diplomates à des fins de formation.

Section 2

AGENTS DE PROTECTION RAPPROCHÉE

Article 39

Détachement d'agents de protection rapprochée

Les agents de protection rapprochée (ci-après dénommés «APR») disposent d'un haut niveau d'expertise dans le domaine de la protection armée qui n'est pas disponible parmi le personnel du SEAE. Ils peuvent être détachés auprès du SEAE par des États membres de l'UE ou par des organisations internationales et affectés à une délégation de l'Union en vue d'assurer la sécurité de certains membres du personnel.

Article 40

Régime applicable aux APR détachés

1. Le cas échéant, le secrétaire général du SEAE peut conclure des accords-cadres administratifs avec l'employeur, représenté par les autorités compétentes de l'État membre de l'UE ou de l'organisation internationale concernée, afin de fixer les règles et les conditions applicables au détachement d'APR auprès du SEAE en vue d'une affectation dans des délégations de l'Union.

2. Les règles suivantes s'appliquent au détachement d'APR:

— les dispositions de la présente décision, sous réserve des règles énoncées dans la présente section,

— les conditions énoncées dans l'échange de lettres visé à l'article 4, et

— les accords administratifs visés au paragraphe 1.

3. Sous réserve des dispositions figurant dans les accords administratifs, le SEAE peut prendre en charge le coût de l'assurance santé visée à l'article 11, paragraphe 2.

Article 41

Conditions et durée du détachement

1. Par dérogation à l'article 2, paragraphe 1, point e), les APR sont également éligibles s'ils possèdent une connaissance approfondie d'une langue de l'Union et une connaissance satisfaisante d'une deuxième langue, de préférence le français ou l'anglais, pour l'exercice de leurs fonctions.

2. La durée du détachement des APR est définie dans les accords administratifs visés à l'article 40, paragraphe 1, et dans l'échange de lettres visé à l'article 4.

Article 42

Habilitation de sécurité

Le niveau approprié d'habilitation de sécurité des APR détachés est stipulé dans l'échange de lettres visé à l'article 4.

Il ne peut être inférieur au niveau EU SECRET/SECRET UE.

Section 3

CONSEILLERS MILITAIRES

Article 43

Régime applicable aux conseillers militaires détachés

1. Des conseillers militaires peuvent être détachés par les États membres de l'UE auprès du SEAE pour être affectés à des délégations de l'Union en vue d'apporter leurs connaissances et leur expertise militaire.

2. Sous réserve des règles énoncées dans la présente section, les dispositions de la présente décision s'appliquent aux conseillers militaires détachés.

3. La sélection des conseillers militaires détachés est soumise à la procédure prévue pour les militaires détachés affectés à l'EMUE.

4. Le détachement de conseillers militaires est soumis aux conditions énoncées dans l'échange de lettres visé à l'article 4. La durée initiale du détachement n'excède pas quatre ans et toute prorogation du détachement nécessite l'approbation du CMUE, dans le cadre d'une procédure de silence.

5. Aux fins de l'article 22, paragraphe 2, les conseillers militaires détachés font l'objet d'une notification en tant qu'«attachés militaires» conformément à la pratique diplomatique habituelle et à l'article 7 de la convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques. Le début du détachement conformément à l'article 5, paragraphe 1, est subordonné à l'approbation de leur nomination et, le cas échéant, au respect d'autres exigences fixées par les autorités compétentes de l'État accréditaire.

Article 44

Habilitation de sécurité

Le niveau approprié d'habilitation de sécurité des conseillers militaires détachés est stipulé dans l'échange de lettres visé à l'article 4.

Il ne peut être inférieur au niveau EU SECRET/SECRET UE.

Section 4

PERSONNEL DES FORCES DE SÉCURITÉ

Article 45

Détachement de membres des forces de sécurité

1. Des membres des forces de sécurité peuvent être détachés auprès du SEAE pour être affectés au dispositif de veille de l'EMUE en vue de fournir un point de contact 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour toutes les informations relatives aux opérations, missions et activités d'appui militaires et civiles en cours ou prévues dans le cadre de la politique de sécurité et de défense commune.

2. Les membres des forces de sécurité détachés s'acquittent de fonctions de sécurité publique et sont en service rémunéré par un État membre de l'UE pendant toute la durée de leur détachement.

3. Les membres des forces de sécurité détachés sont soumis aux dispositions de la présente décision, à l'exception du chapitre IV ainsi que de l'article 26, paragraphe 1, de l'article 27 et de l'article 30, paragraphe 2.

4. La sélection des membres des forces de sécurité détachés est soumise, par analogie, à la procédure prévue pour les militaires détachés affectés à l'EMUE.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

Article 46

Réclamations

1. Un END peut adresser une réclamation au directeur général de la gestion des ressources contre un acte lui faisant grief adopté par le SEAE en vertu de la présente décision, à l'exception des actes ou décisions qui sont la conséquence directe de décisions prises par l'employeur. Lorsque l'acte attaqué a été adopté par le directeur général de la gestion des ressources, la réclamation est adressée au secrétaire général.

2. La réclamation est introduite dans un délai de trois mois à compter de la date de signification de la décision à l'END. Dans un délai de quatre mois à compter de la date d'introduction de la réclamation, le directeur général de la gestion des ressources ou, le cas échéant, le secrétaire général, signifie sa décision motivée à l'END. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet.

3. En cas de rejet de sa réclamation, l'END peut saisir la Cour de justice de l'Union européenne en vertu de l'article 263 du TFUE et, le cas échéant, de l'article 268 du TFUE.

Article 47

Demandes d'assistance

Un END peut demander l'assistance du SEAE, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions.

Un END peut demander la réparation des dommages subis de ce fait dans la mesure où il ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages et n'a pu obtenir réparation de leur auteur.

Article 48

Répétition de l'indu

Toute somme indûment perçue donne lieu à répétition si l'END a eu connaissance de l'irrégularité du versement ou si celle-ci était si évidente qu'il ne pouvait manquer d'en avoir connaissance.

La demande de répétition est introduite par le directeur chargé des ressources humaines au plus tard au terme d'un délai de cinq ans commençant à courir à compter de la date à laquelle la somme a été versée. Ce délai n'est pas opposable au SEAE lorsque celui-ci est en mesure d'établir que l'END a délibérément induit l'administration en erreur en vue d'obtenir le versement de la somme considérée.

Article 49

Règles disciplinaires

Les END restent soumis à leurs règles disciplinaires nationales.

Article 50

Entrée en vigueur

1. La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

2. Elle est applicable à tout nouveau détachement ou à toute prorogation de détachement à partir du premier jour du mois suivant son entrée en vigueur.

3. Les dispositions de la décision HR DEC(2014) 01 de la haute représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 4 février 2014 fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du Service européen pour l'action extérieure, telle que modifiée par la décision HR(2014) 11 du 16 décembre 2014, continuent de s'appliquer aux détachements en cours non couverts par le paragraphe 2 jusqu'à leur terme.

4. La présente décision abroge et remplace la décision HR DEC(2014) 01 de la haute représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 4 février 2014 fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du Service européen pour l'action extérieure, ainsi que la décision HR DEC(2014) 11 du 16 décembre 2014.

Fait à Bruxelles, le 20 juillet 2026.

Kaja KALLAS
Haute représentante de l'Union
pour les affaires étrangères et la politique de sécurité