

SERVICE EUROPÉEN POUR L'ACTION EXTÉRIEURE

Décision de la haute représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité

du 23 mars 2011

fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du service européen pour l'action extérieure

(2012/C 12/04)

LA HAUTE REPRÉSENTANTE,

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, et notamment son article 6, paragraphe 3,

considérant ce qui suit:

- (1) Conformément à l'article 6, paragraphe 3, de la décision du Conseil fixant l'organisation et le fonctionnement du service européen pour l'action extérieure⁽¹⁾ (ci-après dénommé le SEAE) (ci-après dénommée la décision du Conseil), le SEAE peut, dans des cas particuliers, recourir à un nombre limité d'experts nationaux détachés (END) spécialisés.
- (2) L'article 6, paragraphe 3, de la décision du Conseil prévoit également que le haut représentant adopte les règles, équivalentes à celles énoncées dans la décision 2003/479/CE du Conseil du 16 juin 2003 [maintenant abrogée et remplacée par la décision 2007/829/CE du Conseil du 5 décembre 2007⁽²⁾] relative au régime applicable aux experts et militaires nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil, conformément auxquelles des END sont mis à la disposition du SEAE afin de le faire bénéficier de leur expertise spécialisée.
- (3) Les experts nationaux détachés (END) devraient permettre au SEAE de bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience professionnelle de haut niveau, notamment dans les domaines dans lesquels une telle expertise n'est pas immédiatement disponible.
- (4) Le détachement d'experts nationaux auprès du SEAE devrait favoriser l'échange d'expériences et de connaissances professionnelles en matière de politiques européennes.
- (5) Les END devraient provenir des administrations publiques des États membres ou d'organisations internationales.
- (6) Les droits et obligations des END et des militaires détachés, fixés par la présente décision, devraient garantir que ceux-ci s'acquittent de leurs tâches en veillant aux seuls intérêts du SEAE.

(7) La présente décision devrait définir toutes les conditions d'emploi des END.

(8) Des dispositions particulières devraient être prévues pour les militaires détachés auprès du SEAE afin de constituer l'état-major de l'Union européenne.

(9) Des dispositions particulières devraient être prévues pour les END détachés dans les délégations de l'Union. Il convient d'éviter dans toute la mesure du possible les inégalités de traitement dans les délégations de l'Union entre des END provenant d'institutions différentes (principalement de la Commission européenne et du SEAE),

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Champ d'application

1. Le présent régime est applicable aux experts nationaux détachés (END) auprès du service européen pour l'action extérieure (SEAE) par les administrations publiques des États membres. Il s'applique également aux experts détachés par une organisation internationale.
2. Les personnes couvertes par le présent régime restent au service de leur employeur durant la période de détachement et continuent à être rémunérées par cet employeur.
3. Le SEAE décide, en fonction des besoins et des possibilités budgétaires, de l'engagement d'END. Le service des ressources humaines établit les modalités de cet engagement.
4. Les END doivent avoir la nationalité d'un État membre.
5. Les États membres et le SEAE coopèrent pour que, dans toute la mesure du possible, le recrutement des END au SEAE soit fondé sur le mérite tout en respectant 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.

⁽¹⁾ JO L 201 du 3.8.2010, p. 30.

⁽²⁾ JO L 327 du 13.2.2007, p. 10.

6. Le détachement est mis en œuvre par un échange de lettres entre le directeur général administratif et la représentation permanente de l'État membre concerné ou, le cas échéant, l'organisation internationale. Le lieu de détachement doit être mentionné dans l'échange de lettres. Une copie du régime applicable aux END détachés auprès du SEAE est jointe à l'échange de lettres.

Article 2

Durée du détachement

1. La durée du détachement ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans et elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans. À titre exceptionnel, à la demande du directeur général concerné ou d'un homologue, et dans l'intérêt du service, le service des ressources humaines peut autoriser une ou plusieurs prorogations du détachement pour deux autres années au maximum à la fin de la période de quatre ans.

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

3. La durée envisagée du détachement est fixée lors de la mise à disposition, dans l'échange de lettres visé à l'article 1^{er}, paragraphe 6. La même procédure s'applique en cas de renouvellement de la période de détachement.

4. L'END ayant déjà fait l'objet d'un détachement auprès du SEAE peut être détaché à nouveau, dans les conditions suivantes:

- a) l'END doit continuer de remplir les conditions de détachement; et
- b) une période d'au moins six ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement; si, à la fin du premier détachement, l'END a bénéficié d'une prorogation, le délai de six ans commence à courir à la fin de cette prorogation.

La présente disposition ne s'oppose pas à ce que le SEAE accepte le détachement, moins de six ans après la fin de la première période de détachement, d'un END dont le premier détachement a duré moins de six ans, mais dans ce cas, le nouveau détachement n'excède pas la part résiduelle de la période de six ans.

Article 3

Lieu du détachement

1. Les END sont détachés auprès de l'administration centrale du SEAE à Bruxelles, ou dans une délégation de l'Union.

2. Le lieu du détachement peut être modifié en cours de détachement moyennant un nouvel échange de lettres conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 6, si la possibilité de modifier ce lieu n'était pas prévue dans l'échange de lettres initial. L'administration qui détache l'END est informée des éventuelles modifications du lieu de détachement.

Article 4

Tâches

1. Les END assistent les membres du personnel du SEAE et accomplissent les tâches qui leur sont confiées. Les fonctions exercées sont définies d'un commun accord entre le SEAE et l'administration qui détache l'expert national dans l'intérêt du SEAE et compte tenu des qualifications des END.

2. Sous réserve du paragraphe 8 ci-dessous, l'END ne peut participer aux missions et réunions:

- a) que s'il accompagne un membre du personnel du SEAE;

ou

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

Sauf si un mandat lui a été conféré en vertu du paragraphe 8, l'END ne peut pas représenter le SEAE en vue de souscrire à des engagements, qu'ils soient financiers ou autres, ni négocier au nom du SEAE.

Les limitations visées dans le présent paragraphe ne s'appliquent pas aux END détachés auprès de la capacité civile de planification et de conduite, de la direction «Gestion des crises et planification» ou du Centre de situation de l'UE.

3. Le SEAE, par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique de l'END, reste seul responsable de l'approbation des résultats des tâches accomplies par l'END.

4. Le SEAE, l'employeur de l'END et l'END s'efforcent, dans toute la mesure du possible, d'éviter tout conflit d'intérêts et toute apparition d'un tel conflit concernant les tâches de l'END au cours du détachement. À cette fin, le service des ressources humaines informe en temps utile l'END et son employeur des tâches envisagées et demande à l'un et à l'autre de confirmer par écrit qu'ils ne voient aucune raison de ne pas affecter l'END à ces tâches, y compris, en particulier, au regard de l'expérience professionnelle de l'END.

5. L'END est invité en particulier à déclarer tout conflit potentiel entre certains aspects de sa situation familiale (en particulier les activités professionnelles de membres de sa famille proche ou des intérêts financiers importants qu'il détiendrait ou que détiendraient des membres de sa famille proche) et les tâches envisagées durant le détachement. L'employeur et l'END s'engagent à signaler au supérieur hiérarchique de l'END et au service des ressources humaines tout changement qui, au cours du détachement, pourrait donner lieu à de tels conflits.

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

7. En cas de non-respect des dispositions des paragraphes 2, 4 et 5, le SEAE peut mettre fin au détachement de l'END conformément à l'article 9, paragraphe 2, point c).

8. Par dérogation au paragraphe 1 et au paragraphe 2, premier alinéa, le directeur général, ou un homologue, du service auquel l'END est affecté peut, sous l'autorité du haut représentant et sur proposition du supérieur hiérarchique de l'END, confier des tâches ou des responsabilités spécifiques à l'END et le mandater pour la conduite d'une ou plusieurs missions ou réunions spécifiques après s'être assuré de l'absence de tout conflit d'intérêts.

Article 5

Droits et obligations

1. Durant la période de détachement:

- a) l'END s'acquitte de ses tâches de manière objective et impartiale et règle sa conduite en se préoccupant uniquement des intérêts du SEAE;
- b) l'END s'abstient de tout acte, en particulier de toute expression publique d'opinions, qui risque de porter atteinte à la dignité de sa fonction;
- c) tout END qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à se prononcer sur une affaire au traitement ou à la solution de laquelle il a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance, en informe son supérieur hiérarchique;
- d) l'END ne publie ni ne fait publier, seul ou en collaboration, aucun texte dont l'objet se rattache à l'activité de l'Union européenne sans en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur hiérarchique. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication envisagée est de nature à porter atteinte aux intérêts de l'Union européenne;
- e) tous les droits afférents à des travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses tâches sont dévolus au SEAE;
- f) l'END est tenu de résider sur son lieu de détachement ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses activités;
- g) l'END est tenu d'assister ou de conseiller la hiérarchie auprès de laquelle il est détaché et il est responsable devant cette hiérarchie de l'exécution des tâches qui lui sont confiées;
- h) l'END n'accepte, dans l'exercice de ses fonctions, aucune instruction de son employeur ou gouvernement national. Il n'effectue aucune prestation ni pour son employeur, ni pour des gouvernements, ni pour aucune autre personne, société privée ou administration publique.

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

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

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

5. Le non-respect des dispositions des paragraphes 1, 2 et 4 pendant le détachement peut amener le SEAE à mettre fin au détachement de l'END, au titre de l'article 9, paragraphe 2, point c).

Article 6

Niveau, expérience professionnelle et connaissances linguistiques

1. Pour être détaché auprès du SEAE, l'END doit avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans à temps plein dans des fonctions administratives, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision, équivalent à celles des groupes de fonctions AD ou AST, tels qu'ils sont définis par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et que le régime applicable aux autres agents de l'Union ⁽¹⁾.

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

Article 7

Procédures de sélection

1. Les END sont sélectionnés selon une procédure ouverte et transparente dont les modalités pratiques sont fixées par le service des ressources humaines.

Dans des circonstances exceptionnelles dûment justifiées, et dans l'intérêt du service, un END peut être sélectionné sans que les procédures de sélection soient suivies. L'autorisation de déroger aux procédures doit être demandée au directeur général administratif.

2. Avant le détachement, le supérieur hiérarchique doit s'assurer de la disponibilité d'une dotation budgétaire suffisante.

3. Les demandes sont transmises au service des ressources humaines par la représentation permanente concernée.

Article 8

Suspension du détachement

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

- a) les indemnités visées aux articles 16 et 17 ne sont pas versées;
- b) les frais visés aux articles 19 et 20 ne sont remboursés que si la suspension se fait à la demande du SEAE.

⁽¹⁾ JO L 56 du 4.3.1968, p. 1.

2. Le service des ressources humaines informe l'employeur de l'END.

Article 9

Fin du détachement

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2, il peut être mis fin au détachement à la demande du SEAE (avec l'accord du service des ressources humaines et du directeur général concerné ou d'un homologue) ou de l'employeur de l'END moyennant un préavis de trois mois, ou à la demande de l'END, moyennant le même préavis et sous réserve de l'accord du service des ressources humaines et du directeur général concerné ou d'un homologue.

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

- a) par l'employeur de l'END, si les intérêts essentiels de l'employeur l'exigent;
- b) par accord entre le service des ressources humaines et le directeur général concerné ou un homologue et l'employeur, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si les intérêts essentiels, personnels ou professionnels de l'END l'exigent; ou
- c) par le SEAE (avec l'accord du service des ressources humaines et du directeur général concerné ou d'un homologue), en cas de non-respect par l'END des obligations qui lui incombent au titre du présent régime. L'intéressé est mis préalablement en mesure de présenter sa défense.

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

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 10

Sécurité sociale

1. Préalablement au détachement, l'employeur dont dépend l'END à détacher certifie au SEAE que l'END demeurera soumis, durant son détachement, à la législation portant sur la sécurité sociale dont relève l'administration publique ou l'organisation internationale qui l'emploie et qui prendra en charge les frais encourus à l'étranger. À cet effet, l'employeur de l'END fournit au service des ressources humaines le certificat visé à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil ⁽¹⁾.

2. Dès son entrée en fonction, l'END est couvert par le SEAE contre les risques d'accident. Le service des ressources humaines lui fournit une copie des dispositions applicables le jour où il se présente au service compétent du SEAE pour accomplir les formalités liées au détachement.

3. Lorsque, dans le cadre d'une mission à laquelle l'END participe en application des articles 4 et 21, ou lorsque, en raison des risques spécifiques au lieu de détachement, une assurance supplémentaire ou spécifique est nécessaire, les frais y afférents sont pris en charge par le SEAE.

Article 11

Horaires de travail

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au SEAE en matière d'horaires de travail. Ces règles peuvent être modifiées en raison des nécessités du SEAE par le directeur général administratif.

2. L'END travaille à temps plein pendant toute la durée du détachement. Sur demande dûment justifiée du supérieur hiérarchique de l'END, le service des ressources humaines peut autoriser un END à travailler à temps partiel, après l'accord de son employeur, pour autant que cela soit compatible avec les intérêts du SEAE.

3. Lorsqu'il est autorisé à travailler à temps partiel, l'END travaille au moins la moitié de la durée normale du travail.

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

Article 12

Absence pour maladie ou accident

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

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

3. Si le congé de maladie excède trois mois ou la durée du service accompli par l'END, la plus longue de ces deux périodes étant seule prise en compte, les indemnités prévues à l'article 16, paragraphes 1 et 2, sont automatiquement suspendues. Cette disposition ne s'applique pas en cas de maladie liée à une grossesse. Le congé de maladie ne peut se prolonger au-delà de la durée du détachement de l'intéressé.

4. Toutefois, l'END victime d'un accident lié à son travail survenu pendant la période de détachement continue de percevoir l'intégralité des indemnités prévues à l'article 16, paragraphes 1 et 2, pendant toute la durée de son inaptitude au travail et jusqu'à la fin de la période de détachement.

Article 13

Congés annuels, congés spéciaux et jours fériés

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

⁽¹⁾ JO L 74 du 27.3.1972, p. 1.

2. Le congé est soumis à une autorisation préalable du supérieur hiérarchique de l'END.

3. L'END se voit accorder un congé spécial dans les cas suivants:

- mariage de l'END: quatre jours,
- déménagement de l'END: deux jours,
- déménagement pour prise de fonctions: jusqu'à deux jours,
- maladie grave du conjoint: jusqu'à trois jours,
- décès du conjoint: quatre jours,
- maladie grave d'un ascendant: jusqu'à deux jours,
- décès d'un ascendant: jusqu'à deux jours,
- mariage d'un enfant: deux jours,
- naissance d'un enfant: dix jours à prendre au cours des quatorze semaines qui suivent la naissance,
- décès de l'épouse pendant le congé de maternité: un nombre de jours correspondant au congé de maternité restant qui serait applicable en vertu du statut,
- maladie grave d'un enfant: jusqu'à deux jours,
- maladie très grave d'un enfant attestée par un médecin ou hospitalisation d'un enfant âgé de douze ans au plus: jusqu'à cinq jours,
- décès d'un enfant: quatre jours,
- adoption d'un enfant: une période de vingt semaines (vingt-quatre semaines si l'enfant est handicapé), sur des bases identiques à celles qui seraient applicables en vertu du statut.

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

Aux fins de la présente disposition, le partenaire non marié d'un END peut être assimilé au conjoint sur des bases identiques à celles qui seraient applicables en vertu du statut.

4. Sur demande dûment motivée de l'employeur de l'END, jusqu'à deux jours de congé spécial supplémentaire peuvent être accordés par le SEAE (le service des ressources humaines et le directeur général concerné ou un homologue) par période de douze mois. Les demandes sont examinées au cas par cas.

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

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

Article 14

Congé de maternité

1. En cas de maternité, il est accordé à l'END un congé de maternité de vingt semaines, pendant lequel elle perçoit les indemnités prévues à l'article 16. Le congé commence au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et se termine au plus tôt quatorze semaines

après la date de l'accouchement. En cas de naissance multiple ou prématurée ou de naissance d'un enfant handicapé, la durée du congé est de vingt-quatre semaines. Aux fins de la présente disposition, une naissance prématurée est une naissance qui a lieu avant la fin de la trente-quatrième semaine de grossesse.

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

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

Article 15

Gestion et contrôle

La gestion et le contrôle des congés sont confiés au supérieur hiérarchique de l'END et au service des ressources humaines. Le contrôle du temps de travail et des absences incombe au supérieur hiérarchique de l'END.

CHAPITRE III

INDEMNITÉS ET DÉPENSES

Article 16

Indemnités

1. L'END a droit, pour la durée de son détachement, à une indemnité de séjour journalière. Si la distance entre le lieu d'origine et le lieu de détachement est égale ou inférieure à 150 km, l'indemnité est de 31,92 EUR. Elle est de 127,65 EUR si cette distance est supérieure à 150 km.

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

Distance entre le lieu d'origine et le lieu de détachement (km)	Montant en euros
0-150	0
> 150	82,05
> 300	145,86
> 500	237,05
> 800	382,92
> 1 300	601,73
> 2 000	720,27

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

4. Lors de sa prise de fonction, l'END bénéficie d'une avance d'un montant équivalant à 75 jours d'indemnité de séjour et ce versement entraîne l'extinction de tout droit à de nouvelles indemnités au titre de la période à laquelle il correspond. En cas de cessation définitive des fonctions de l'END auprès du SEAE avant l'expiration de la période prise en compte pour le calcul de l'avance, l'END est tenu de restituer la fraction du montant de ce versement correspondant à la période résiduelle.

5. Lors de l'échange de lettres prévu à l'article 1^{er}, paragraphe 6, l'employeur de l'END informe le service des ressources humaines des montants analogues à ceux prévus aux paragraphes 1 et 2 perçus par l'END. Les montants de cette nature sont déduits des indemnités correspondantes versées par le SEAE.

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

Article 17

Indemnité forfaitaire supplémentaire

1. À moins que le lieu d'origine de l'END ne se trouve à une distance égale ou inférieure à 150 km du lieu de détachement, l'END perçoit une indemnité forfaitaire supplémentaire égale à la différence entre le salaire annuel brut versé par son employeur (moins les allocations familiales), majoré des indemnités éventuellement versées par le SEAE, au titre de l'article 16, et le traitement de base d'un fonctionnaire de grade AD 6 ou AST 4, échelon 1, selon le groupe de fonctions auquel l'END est assimilé.

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

Article 18

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

1. Aux fins du présent régime, est considéré

- comme lieu de recrutement, le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour son employeur immédiatement avant son détachement,
- comme lieu de détachement, Bruxelles, ou le lieu où est située la délégation de l'Union à laquelle l'END est affecté,
- comme lieu d'origine, le lieu où est situé le siège de son employeur,
- comme lieu de retour, le lieu où l'END exercera son activité principale après la fin du détachement.

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

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

Le lieu de recrutement, le ou les lieux de détachement et le lieu d'origine sont fixés dans l'échange de lettres visé à l'article 1^{er}, paragraphe 6. Le lieu de retour est fixé sur la base d'une déclaration de l'employeur de l'END.

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

Article 19

Frais de voyage

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

- a) pour lui-même/elle-même:
- b) pour son conjoint et les enfants à charge, pour autant que ces personnes cohabitent avec l'END et que le déménagement soit remboursé par le SEAE.

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

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

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

5. Aux fins de la présente disposition, le partenaire non marié d'un END peut être assimilé à un conjoint sur des bases identiques à celles qui seraient applicables en vertu du statut.

Article 20

Frais de déménagement

1. L'END peut déménager son mobilier et ses effets personnels du lieu de recrutement au lieu de détachement, aux frais du SEAE et moyennant l'accord préalable du service des ressources humaines, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

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

- b) le lieu de recrutement de l'END doit se situer à une distance égale ou supérieure à 100 km du lieu de détachement;
- c) le déménagement doit intervenir dans les six mois à compter de la date du début du détachement;
- d) l'autorisation doit être demandée au moins deux mois avant la date prévue pour le déménagement;
- e) les frais de déménagement ne sont pas remboursés par l'employeur; et
- f) l'END doit adresser les originaux des devis, reçus et factures au service des ressources humaines, ainsi qu'une attestation de l'employeur de l'END confirmant qu'il ne prend pas les frais de déménagement en charge.

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

- a) le déménagement ne peut avoir lieu avant les six mois précédant la fin du détachement;
- b) le déménagement doit être achevé dans les six mois suivant la fin du détachement;
- c) le montant des frais de déménagement remboursé par le SEAE pour le déménagement à la fin du détachement ne peut pas excéder le montant des frais du déménagement auquel il aurait eu droit s'il était retourné à son lieu de recrutement; et
- d) après avoir adressé au SEAE les originaux des devis reçus et la facture du déménagement, ainsi qu'une attestation de l'employeur de l'END confirmant qu'il ne prend pas en charge la totalité ou une partie des frais du déménagement.

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

4. Le remboursement des frais visés dans le présent article est effectué conformément aux règles et conditions applicables au SEAE.

Article 21

Missions et frais de mission

- 1. L'END peut être envoyé en mission dans le respect des dispositions de l'article 4.
- 2. Les frais de mission sont remboursés conformément aux dispositions en vigueur au SEAE.

Article 22

Formation

Les actions de formation organisées par le SEAE sont ouvertes aux END si l'intérêt du SEAE le justifie. L'intérêt raisonnable de

l'END, eu égard notamment à l'accomplissement de ses obligations professionnelles, est pris en compte lorsqu'une décision de fréquenter des cours est arrêtée par le supérieur hiérarchique de l'END.

Article 23

Dispositions administratives

1. L'END se présente le premier jour de son détachement au service des ressources humaines pour accomplir les formalités administratives requises. Les prises de fonction se font le premier ou le seize du mois.

2. L'END affecté à une délégation de l'Union se présente au chef de la délégation sur son lieu de détachement.

3. Les paiements sont effectués par le SEAE en euros sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire à Bruxelles. Pour l'END détaché dans un lieu autre que Bruxelles, les paiements peuvent être effectués en euros sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire soit à Bruxelles, soit au lieu d'origine de l'END.

CHAPITRE IV

END DÉTACHÉS AUPRÈS DES DÉLÉGATIONS DE L'UNION

Article 24

Régime applicable aux END détachés auprès des délégations de l'Union

Sous réserve des règles énoncées dans le présent chapitre, les règles fixées ailleurs dans la présente décision s'appliquent également aux END détachés auprès des délégations de l'Union.

Article 25

Indemnités

1. Les indemnités visées à l'article 16 sont versées en euros en Belgique. Elles sont affectées du coefficient correcteur applicable à la rémunération des fonctionnaires affectés en Belgique.

2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1, le service des ressources humaines peut, à la demande de l'END, autoriser le paiement d'indemnités de séjour 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 et converties au taux de change correspondant.

3. Une indemnité de conditions de vie, fixée selon des critères identiques à ceux énoncés à l'article 10 de l'annexe X du statut, est versée aux END détachés auprès des délégations de l'UE dans des pays tiers. L'indemnité de séjour journalière visée à l'article 16, paragraphe 1, du présent régime constitue le montant de référence visé à l'article 10 de l'annexe X du statut.

Article 26

Remboursement des frais

1. Les frais visés à l'article 19, paragraphe 1, point b), et paragraphe 4, ne sont pas remboursés.

2. Les frais visés à l'article 20 ne sont pas remboursés.

Article 27

Congés annuels

Les règles relatives aux congés annuels applicables au personnel du SEAE dans les délégations de l'Union s'appliquent également aux END du SEAE dans les délégations de l'Union.

CHAPITRE V

EXPERTS NATIONAUX EFFECTUANT UN DÉTACHEMENT SANS FRAIS

Article 28

END effectuant un détachement sans frais

1. Aux fins de la présente décision, on entend par «END effectuant un détachement sans frais» un END pour lequel le SEAE ne verse aucune des indemnités visées aux chapitres III ou IV ou ne supporte aucun des frais visés dans la présente décision, sauf ceux qui sont liés à l'accomplissement des tâches confiées à l'END au cours de son détachement, et sans préjudice d'un accord différent entre le SEAE et l'administration qui détache l'END effectuant un détachement sans frais.

2. Le service des ressources humaines peut, à la demande du directeur général concerné ou d'un homologue, autoriser au cas par cas le détachement sans frais d'un END, en prenant en considération son lieu d'origine, le service en question, l'équilibre géographique et le travail à effectuer.

CHAPITRE VI

APPLICATION DU RÉGIME AUX MILITAIRES NATIONAUX DÉTACHÉS

Article 29

Régime applicable aux militaires détachés

Sous réserve du régime énoncé dans le présent chapitre, le régime établi ailleurs dans la présente décision s'applique également aux militaires détachés auprès du SEAE pour constituer l'état-major de l'Union européenne (ci-après dénommé «EMUE») conformément à la décision 2001/80/PESC du Conseil du 22 janvier 2001 instituant l'état-major de l'Union européenne ⁽¹⁾, telle que modifiée.

Article 30

Conditions

Les militaires détachés doivent être en service rémunéré dans une force armée d'un État membre pendant toute la durée de leur détachement.

Article 31

Recrutement

Le directeur général de l'EMUE établit les modalités de recrutement des militaires détachés ⁽²⁾.

⁽¹⁾ JO L 27 du 30.1.2001, p. 7.

⁽²⁾ Politique en matière d'effectifs et de mouvements du personnel de l'EMUE (document 5402/2011).

Article 32

Échange de lettres

L'échange de lettres visé à l'article 1^{er}, paragraphe 6, a lieu entre le directeur général administratif et la représentation permanente de l'État membre concerné s'agissant du directeur général et du directeur général adjoint de l'EMUE ainsi que de toutes les fonctions de directeur ou de chef de section, et entre le directeur général de l'EMUE et la représentation permanente de l'État membre concerné s'agissant de toutes les autres fonctions. Cet échange de lettres doit également mentionner toute limitation éventuelle de la participation de l'END à des missions.

Article 33

Durée du détachement

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

2. Sauf cas exceptionnel, une période d'un minimum de trois ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement, si les conditions le justifient et en accord avec le directeur général de l'EMUE.

Article 34

Tâches

Par dérogation aux dispositions de l'article 4, les militaires détachés agissant sous l'autorité du haut représentant assurent la mission, accomplissent les tâches et remplissent les fonctions qui leur sont dévolues conformément aux dispositions de l'annexe de la décision 2001/80/PESC, telle que modifiée.

Article 35

Habilitation de sécurité

Le niveau approprié d'habilitation de sécurité du militaire détaché doit être stipulé dans l'échange de lettres visé à l'article 1^{er}, paragraphe 6, et ne peut être inférieur à Secret.

Article 36

Expérience professionnelle

Par dérogation à l'article 6, paragraphe 1, peut être détaché auprès du SEAE un militaire exerçant des fonctions administratives ou de conseil et faisant preuve d'un haut degré de compétence pour les tâches à accomplir.

Article 37

Suspension et fin du détachement

1. Aux fins de l'application de l'article 8, paragraphe 1, au militaire détaché, l'autorisation est donnée par le directeur général de l'EMUE.

2. Par dérogation à l'article 9, paragraphe 2, il peut être mis fin à un détachement sans préavis, si les intérêts du SEAE ou de l'administration nationale dont relève le militaire détaché l'exigent ou pour toute autre raison justifiée.

*Article 38***Manquement grave aux obligations**

1. Il peut être mis fin à un détachement sans préavis en cas de manquement grave aux obligations auxquelles le militaire détaché est tenu, commis volontairement ou par négligence. Par dérogation à l'article 9, paragraphe 2, point c), la décision est prise par le directeur général de l'EMUE, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense. Avant de prendre sa décision, le directeur général de l'EMUE en informe le représentant permanent de l'État membre dont le militaire détaché est ressortissant. À la suite de cette décision, les frais visés aux articles 19 et 20 ne sont plus remboursés.

Avant la décision visée au premier alinéa, le militaire détaché peut faire l'objet d'une mesure de suspension en cas de manquement grave allégué à son encontre par le directeur général de l'EMUE, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense. Les indemnités visées aux articles 16 et 17 ne sont pas payées pendant la durée de cette suspension, qui ne peut excéder trois mois.

2. Le directeur général de l'EMUE informe les autorités nationales sur toute violation par le militaire détaché du régime fixé ou des règles visées dans la présente décision.

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

*Article 39***Horaire de travail**

L'article 11, paragraphe 2, deuxième phrase, n'est pas applicable au militaire détaché.

*Article 40***Congé spécial**

Un congé spécial supplémentaire et non rémunéré peut être accordé par le SEAE à des fins de formation par l'employeur et sur demande dûment motivée de celui-ci.

*Article 41***Indemnités**

L'échange de lettres visé à l'article 1^{er}, paragraphe 5, peut stipuler que les indemnités qui sont prévues aux articles 16 et 17 ne seront pas versées.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES*Article 42***Réclamations**

1. Sans préjudice des possibilités de former un recours après sa prise de fonction dans les conditions et les délais prévus à l'article 263 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, tout END peut introduire une réclamation auprès du service des ressources humaines contre un acte lui faisant grief adopté par le SEAE en application de la présente décision, à l'exception des décisions qui sont la conséquence directe de décisions prises par son employeur.

2. La réclamation doit être introduite dans un délai de deux mois. Ce délai court du jour de la notification de la décision à la personne concernée et en tous cas au plus tard du jour où l'intéressé en a connaissance. Le département des ressources humaines notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la réclamation. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet.

*Article 43***Abrogation**

La décision 2007/829/CE du Conseil du 5 décembre 2007 et la décision de la Commission du 12 novembre 2008 [C(2008) 6866] restent applicables à tous les détachements en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente décision, sans préjudice de l'article 44.

*Article 44***Prise d'effet**

La présente décision prend effet le jour de son adoption. À compter de ce jour, elle s'applique:

- a) à tout nouveau détachement au SEAE; et
- b) à toute prorogation d'un détachement antérieur auprès de la Commission ou du Conseil dont les fonctions ont été transférées au SEAE. Dans ce cas, la durée de détachement prévue à l'article 2 est réputée commencer à la date du transfert au SEAE.

Fait à Bruxelles, le 23 mars 2011.

La haute représentante

C. ASHTON