

**DÉCISION DU CONSEIL****du 16 juin 2003****relative au régime applicable aux experts et militaires nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil et abrogeant les décisions du 25 juin 1997 et du 22 mars 1999, la décision 2001/41/CE et la décision 2001/496/PESC**

(2003/479/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

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

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

considérant ce qui suit:

- (1) Les experts nationaux détachés (END) et les militaires nationaux détachés (ci-après dénommés «militaires détachés») devraient permettre au secrétariat général du Conseil (SGC) de bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience professionnelle de haut niveau, notamment dans les domaines dans lesquels une telle expertise n'est pas immédiatement disponible.
- (2) La présente décision devrait favoriser l'échange d'expériences et de connaissances professionnelles en matière de politiques européennes, en affectant temporairement des experts des administrations des États membres aux services du SGC. Elle vise également à assurer une collaboration plus étroite entre le Conseil et les administrations nationales ou organisations internationales, par le détachement de fonctionnaires du SGC auprès de celles-ci.
- (3) Les END devraient provenir des gouvernements ou ministères des États membres ou d'organisations internationales.
- (4) Les droits et obligations des END et des militaires détachés, fixés par la présente décision, devraient garantir que ceux-ci s'acquittent de leurs tâches en veillant aux seuls intérêts du SGC.
- (5) Eu égard à la nature temporaire de leurs tâches et vu leur statut particulier, les END et les militaires détachés ne devraient exercer aucune des responsabilités incombant au SGC au titre de ses prérogatives de droit public.
- (6) La présente décision devrait définir toutes les conditions d'emploi des END et des militaires détachés et s'appliquer quelle que soit l'origine des crédits budgétaires utilisés pour couvrir les dépenses.
- (7) Des dispositions particulières devraient en outre être prévues pour les militaires détachés auprès du SGC, de manière à constituer l'état major de l'Union européenne.

- (8) Étant donné que le présent régime remplace celui fixé dans les décisions du 25 juin 1997 et du 22 mars 1999, ainsi que dans la décision 2001/41/CE et dans la décision 2001/496/PESC, il y a lieu de les abroger,

DÉCIDE:

## CHAPITRE I

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES***Article premier***Champ d'application**

1. Le présent régime est applicable aux experts nationaux détachés (END) auprès du SGC par une administration publique nationale, régionale ou locale. Il s'applique également aux experts détachés par une organisation internationale.
2. Les personnes couvertes par le présent régime restent au service de leur employeur durant la période de détachement et continuent à être rémunérées par cet employeur.
3. Le SGC décide, en fonction des besoins et des possibilités budgétaires, de l'engagement d'END. Le secrétaire général adjoint établit les modalités de cet engagement.
4. Sauf dérogation accordée par le secrétaire général adjoint, dérogation qui est exclue dans le domaine de la politique étrangère et de sécurité commune (PESC)/politique européenne de sécurité et de défense (PESD), les END doivent avoir la nationalité d'un État membre. Le recrutement d'END est effectué sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres. Les États membres et le SGC coopèrent pour assurer, dans toute la mesure du possible, le respect de l'équilibre entre hommes et femmes et le respect du principe d'égalité des chances.
5. Le détachement est mis en œuvre par un échange de lettres entre la direction générale du personnel et de l'administration du SGC et la représentation permanente de l'État membre concerné, ou, le cas échéant, l'organisation internationale. Une copie du régime applicable aux END auprès du SGC est jointe à l'échange de lettres.

*Article 2***Durée du détachement**

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

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

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

- a) l'END continue de remplir les conditions d'éligibilité au détachement;
- b) une période d'un minimum de six ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement; si, à la fin du premier détachement, l'END a bénéficié d'un contrat supplémentaire différent, le délai de six ans commence à courir à la fin de ce contrat. Cette disposition ne s'oppose pas à ce que le SGC accepte le détachement d'un END dont le premier détachement a duré moins de quatre ans, mais dans ce cas, le nouveau détachement n'excède pas la part résiduelle de la période de quatre ans.

*Article 3***Lieu du détachement**

Les END sont affectés à Bruxelles ou dans un bureau de liaison du SGC.

*Article 4***Tâches**

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

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

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

- a) que s'il accompagne un fonctionnaire du SGC ou un agent temporaire, ou
- b) s'il est seul, qu'en tant qu'observateur ou à des fins d'information uniquement.

Dans certaines circonstances particulières, le directeur général du service concerné peut déroger à cette règle au titre d'un mandat spécifique donné à l'END et après s'être assuré de l'absence de tout conflit d'intérêts potentiel. Sauf mandat spécial accordé, sous l'autorité du secrétaire général/haut représentant, par le directeur général du service concerné, l'END ne peut engager le SGC vis-à-vis de l'extérieur.

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

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

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

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

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

*Article 5***Droits et obligations**

1. Durant la période de détachement:

- a) l'END s'acquitte de ses tâches et règle sa conduite en se préoccupant uniquement des intérêts du Conseil;
- b) l'END s'abstient de tout acte, en particulier de toute expression publique d'opinions, qui risque de porter atteinte à la dignité de sa fonction;
- c) tout END qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à se prononcer sur une affaire au traitement ou à la solution de laquelle il a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance, en informe le chef du service auquel il est affecté;
- d) l'END ne publie ni ne fait publier, seul ou en collaboration, aucun texte dont l'objet se rattache à l'activité de l'Union européenne sans en avoir obtenu l'autorisation dans les conditions et selon les règles en vigueur au SGC. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication envisagée est de nature à mettre en jeu les intérêts de l'Union européenne;

- e) tous les droits afférents à des travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses tâches sont dévolus au SGC;
- f) l'END est tenu de résider sur son lieu d'affectation ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses activités;
- g) l'END est tenu d'assister ou de conseiller la hiérarchie auprès de laquelle il est détaché et il est responsable devant cette hiérarchie de l'exécution des tâches qui lui sont confiées;
- h) l'END n'accepte, dans l'exercice de ses fonctions, aucune instruction de son employeur ou gouvernement national. Il n'effectue aucune prestation ni pour son employeur, ni pour des gouvernements, ni pour aucune autre personne, société privée ou administration publique.

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

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

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

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

5. Le non-respect des dispositions du présent article pendant le détachement peut amener le SGC à mettre fin au détachement de l'END, au titre de l'article 8.

#### Article 6

#### Niveau, expérience professionnelle et connaissances linguistiques

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

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

#### Article 7

#### Suspension du détachement

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

- les indemnités visées à l'article 15 et 16 ne sont pas versées;
- les frais visés aux articles 18 et 19 ne sont remboursés que si la suspension se fait à la demande du SGC.

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

#### Article 8

#### Fin du détachement

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

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

- par l'employeur de l'END, si les intérêts essentiels de l'employeur l'exigent;
- par accord entre le SGC et l'employeur, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si les intérêts essentiels, personnels ou professionnels de l'END l'exigent;
- par le SGC, en cas de non-respect par l'END des obligations qui lui incombent au titre du présent régime. L'intéressé est mis préalablement en mesure de présenter sa défense.

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

#### CHAPITRE II

#### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Article 9

#### Sécurité sociale

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

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

#### Article 10

##### Horaires de travail

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

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

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

4. L'END ne peut pratiquer un horaire flexible que s'il y est autorisé par le service du SGC auquel il est affecté. L'autorisation est communiquée, pour information, à l'unité responsable de la direction générale du personnel et de l'administration.

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

#### Article 11

##### Absence pour maladie ou accident

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

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

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

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

#### Article 12

##### Congés annuels, congés spéciaux et jours fériés

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

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

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

- mariage de l'END: deux jours par an,
- maladie grave du conjoint: jusqu'à trois jours,
- décès du conjoint: quatre jours,
- maladie grave d'un ascendant: jusqu'à deux jours par an,
- décès d'un ascendant: deux jours,
- naissance d'un enfant: deux jours,
- maladie grave d'un enfant: jusqu'à deux jours par an,
- décès d'un enfant: quatre jours.

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

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

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

#### Article 13

##### Congé de maternité

1. En cas de maternité, il est accordé à l'END un congé de maternité de seize semaines, pendant lequel elle perçoit les indemnités prévues à l'article 15.

2. En cas d'allaitement, l'END peut se voir accorder à sa demande, au titre d'un certificat médical attestant le fait, un congé spécial d'une durée maximum de quatre semaines à compter de la fin du congé de maternité, période pendant laquelle elle bénéficie des indemnités prévues à l'article 15.

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

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

#### Article 14

### Gestion et contrôle

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

#### CHAPITRE III

### INDEMNITÉS ET DÉPENSES

#### Article 15

### Indemnités de séjour

1. L'END a droit, pour la durée de son détachement, à une indemnité de séjour journalière. Si la distance entre le lieu de résidence et le lieu de détachement est égale ou inférieure à 150 km, l'indemnité est de 26,78 euros. Elle est de 107,1 euros si cette distance est supérieure à 150 km.

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

Distance entre le lieu de résidence et le lieu de détachement (en km)	Montant en euros
0-150	0
> 150	68,85
> 300	122,40
> 500	198,90
> 800	321,30
> 1 300	504,90
> 2 000	604,35

Cette indemnité est versée mensuellement à terme échu.

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

4. Les END qui, au cours des trois années prenant fin six mois avant leur détachement, résidaient habituellement ou exerçaient leur activité professionnelle principale dans un lieu situé à une distance égale ou inférieure à 150 km de leur lieu de détachement bénéficient d'une indemnité de séjour journalière de 26,78 euros. À cette fin, les circonstances liées aux

tâches accomplies par les END pour un État autre que celui du lieu de détachement ou pour une organisation internationale ne sont pas prises en considération.

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

6. Lors de l'échange de lettres prévu à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 5, le SGC est informé de toute indemnité analogue à celle prévue au paragraphe 1 du présent article perçue par l'END. Le montant de celle-ci est déduit de l'indemnité versée par le SGC au titre dudit paragraphe 1.

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

8. Pour l'END affecté à un bureau de liaison du SGC, les indemnités de séjour visées au présent article peuvent être remplacées par une indemnité de logement, lorsque des circonstances particulières du pays d'affectation le justifie, par décision motivée du directeur général de l'administration et du protocole.

#### Article 16

### Indemnité forfaitaire supplémentaire

1. À moins que le lieu de résidence de l'expert national détaché ne se trouve à une distance égale ou inférieure à 150 km du lieu de détachement, l'END perçoit, le cas échéant, une indemnité forfaitaire supplémentaire égale à la différence entre le salaire annuel brut versé par son employeur (moins les allocations familiales), majoré de l'indemnité de séjour versée par le SGC, et le traitement de base d'un fonctionnaire de grade A 8 ou B 5, échelon 1, selon la catégorie à laquelle l'END est assimilé.

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

#### Article 17

### Lieu de résidence

1. Aux fins du présent régime, est considéré comme lieu de résidence, le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour son employeur immédiatement avant son détachement. Le lieu de détachement est le lieu où est situé le service du SGC auquel l'END est affecté. Ces lieux sont mentionnés dans l'échange de lettres visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 5.

2. Au cas où, lors du détachement en tant qu'END, l'expert national se trouve en détachement pour le compte de son employeur dans un lieu autre que celui où est situé le siège principal de ce dernier, est considéré comme lieu de résidence celui des deux lieux qui est le plus proche du lieu de détachement.

3. Le lieu de résidence est censé être le lieu de détachement:

- a) si, au cours de la période de trois ans prenant fin six mois avant le détachement, l'END résidait habituellement ou exerçait son activité professionnelle principale dans un lieu situé à une distance égale ou inférieure à 150 km du lieu de détachement,
- b) si, au moment de la demande de détachement par le SGC, le lieu de détachement est le lieu de résidence principal du conjoint ou de l'enfant (des enfants) que l'END a à sa charge.

À cette fin, l'END qui réside à une distance égale ou inférieure à 150 km du lieu de détachement, est considéré comme résidant à cet endroit.

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

#### Article 18

##### Frais de voyage

1. L'END dont le lieu de résidence 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:
  - du lieu de résidence au lieu de détachement, au début du détachement,
  - du lieu de détachement au lieu de résidence, à la fin du détachement;
- b) pour son conjoint et les enfants à charge, au cas où ces personnes cohabitent avec l'END et que le déménagement est remboursé par le SGC:
  - au début du détachement, du lieu de résidence au lieu de détachement,
  - à la fin du détachement, du lieu de détachement au lieu de résidence.

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

3. Par dérogation au paragraphe 1, les END qui prouvent avoir changé le lieu où ils exerceront leur activité principale après la fin du détachement ont droit au remboursement des frais de voyage vers ce lieu, dans le respect des limites précitées. Ce remboursement ne peut avoir pour objet le paiement d'un montant supérieur à celui auquel l'END a droit en cas de retour vers le lieu de résidence.

4. Si l'END a procédé à son déménagement de son lieu de résidence 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 de résidence, pour lui-même, son conjoint et les enfants à charge, sur la base des dispositions en vigueur au SGC.

#### Article 19

##### Frais de déménagement

1. Sous réserve de l'application de l'article 15, paragraphe 4, deuxième phrase, l'END peut déménager ses effets personnels du lieu de résidence au lieu de détachement, aux frais du SGC et moyennant l'accord préalable de celui-ci, conformément aux dispositions en vigueur au SGC en ce qui concerne le remboursement des frais de déménagement, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- a) la durée initiale du détachement doit être de deux ans;
- b) le lieu de résidence 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;
- f) l'END doit adresser les originaux des devis, reçus et factures au SGC, ainsi qu'une attestation de l'employeur de l'END confirmant qu'il ne prend pas les frais de déménagement en charge.

2. Sous réserve des paragraphes 3 et 4, si le déménagement au lieu de détachement a été remboursé par le SGC, l'END a droit, à la fin du détachement, moyennant une autorisation préalable, au remboursement des frais de déménagement du lieu de détachement au lieu de résidence, conformément aux dispositions en vigueur au SGC concernant le remboursement des frais de déménagement, pour autant que les conditions visées au paragraphe 1, points d), e) et f), soient remplies, ainsi que les conditions suivantes:

- a) le déménagement ne peut avoir lieu avant les trois mois précédant la fin du détachement;
- b) le déménagement doit être achevé dans les six mois suivant la fin du détachement.

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 au lieu de résidence.

4. L'END qui prouve avoir changé le lieu où il exercera son activité principale après la fin du détachement a droit au remboursement des frais de déménagement vers ce lieu, pour autant que ces frais ne dépassent pas les frais qui auraient été remboursés en cas de déménagement au lieu de résidence.

#### Article 20

### Missions et frais de mission

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

#### Article 21

### Formation

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

#### Article 22

### Dispositions administratives

1. L'END se présente le premier jour de son détachement au service compétent de la direction générale du personnel et de l'administration pour accomplir les formalités administratives nécessaires. Les prises de fonction se font le premier ou le seize du mois.
2. L'END affecté à un bureau de liaison du SGC se présente au service compétent du SGC sur son lieu de détachement.
3. Les paiements sont effectués par le service compétent du SGC en euros sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire au lieu de détachement.

#### CHAPITRE IV

### APPLICATION DU RÉGIME AUX MILITAIRES NATIONAUX DÉTACHÉS

#### Article 23

### Régime des militaires détachés

Sous réserve des articles 24 à 33, le présent régime s'applique également aux militaires détachés auprès du SGC pour constituer l'État-major de l'Union européenne conformément à la décision 2001/80/PESC du Conseil du 22 janvier 2001 instituant l'État-major de l'Union européenne <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> JO L 27 du 30.1.2001, p. 7.

#### Article 24

### Conditions

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

#### Article 25

### Engagement

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

#### Article 26

### Échange de lettres

Aux fins de l'application de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 5, l'échange de lettres a lieu entre le secrétaire général/haut représentant et la représentation permanente de l'État membre concerné.

#### Article 27

### Durée du détachement

1. Par dérogation à l'article 2, paragraphe 1, la durée du détachement ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à trois ans et elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans.
2. Par dérogation à l'article 2, paragraphe 3, point b), sauf cas exceptionnel, une période d'un minimum de trois ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement, si les conditions le justifient et en accord avec le secrétaire général/haut représentant.

#### Article 28

### Tâches

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

*Article 29***Engagement vis-à-vis de l'extérieur**

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

*Article 30***Habilitation de sécurité**

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

*Article 31***Expérience professionnelle**

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

*Article 32***Suspension et fin du détachement**

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

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

*Article 33***Manquement grave aux obligations**

1. Par dérogation à l'article 8, paragraphe 3, 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. La décision est prise par le secrétaire général/haut représentant, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense. Avant de prendre sa décision, le secrétaire général/haut représentant en informe le représentant permanent de l'État membre dont le militaire détaché est ressortissant. À la suite de cette décision, les indemnités visées aux articles 18 et 19 ne sont pas octroyées.

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

2. Le secrétaire général/haut représentant peut attirer l'attention des 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 34***Horaire de travail**

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

*Article 35***Congé spécial**

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

*Article 36***Indemnités**

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

*Article 37***Lieu de résidence**

1. Le militaire détaché est censé avoir son lieu de résidence dans la capitale de l'État membre dont il est ressortissant, lorsque, en application de l'article 17, paragraphes 1, 2 et 3, point a), son lieu de résidence est situé à 150 km ou moins du lieu de détachement.

2. Le militaire détaché est censé avoir son lieu de résidence dans la capitale de l'État membre dont il est ressortissant lorsque le lieu de résidence principal du conjoint ou de l'enfant (des enfants) visé(s) à l'article 17, paragraphe 3, point b), est situé dans un État membre autre que celui du détachement.

## CHAPITRE V

## DISPOSITIONS FINALES

## Article 38

**Abrogation**

Les décisions suivantes sont abrogées:

- décision du Conseil du 25 juin 1997 relative au régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil (direction générale «Justice et Affaires intérieures») dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'intensification de la lutte contre le crime organisé,
- décision du Conseil du 22 mars 1999 relative au régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil (direction générale «Justice et Affaires intérieures») dans le cadre de l'évaluation collective de l'adoption, de l'application et de la mise en œuvre effective, par les pays candidats à l'adhésion, de l'acquis de l'Union européenne dans le domaine de la justice et des affaires intérieures,

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

Fait à Luxembourg, le 16 juin 2003.

- décision 2001/41/CE du Conseil du 22 décembre 2000 relative au régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil dans le cadre d'un régime d'échange entre les fonctionnaires du secrétariat général du Conseil de l'Union européenne et des fonctionnaires des administrations nationales ou des organisations internationales <sup>(1)</sup>, et

- décision 2001/496/PESC du Conseil du 25 juin 2001 relative au régime applicable aux militaires nationaux détachés auprès du secrétariat général du Conseil de manière à constituer l'État-major de l'Union européenne <sup>(2)</sup>.

## Article 39

**Prise d'effet**

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

*Par le Conseil*

*Le président*

G. PAPANDREOU

<sup>(1)</sup> JO L 11 du 16.1.2001, p. 35. Décision modifiée par la décision 2002/34/CE (JO L 15 du 17.1.2002, p. 29).

<sup>(2)</sup> JO L 181 du 4.7.2001, p. 1. Décision modifiée par la décision 2002/34/CE.