

**DÉCISION (UE) 2016/1352 DU CONSEIL****du 4 août 2016****relative au régime applicable aux experts nationaux détachés auprès de l'Agence européenne de défense et abrogeant la décision 2004/677/CE**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur l'Union européenne, et notamment ses articles 42 et 45,

vu la décision (PESC) 2015/1835 du Conseil du 12 octobre 2015 définissant le statut, le siège et les modalités de fonctionnement de l'Agence européenne de défense <sup>(1)</sup>, et notamment son article 11,

considérant ce qui suit:

- (1) Le détachement d'experts devrait permettre à l'Agence européenne de défense (ci-après dénommée «Agence») de bénéficier des connaissances et de l'expérience professionnelle de haut niveau de ces experts, notamment dans les domaines dans lesquels une telle expertise n'est pas immédiatement disponible au sein de l'Agence.
- (2) Il convient d'appuyer l'échange d'expériences et de connaissances professionnelles dans le domaine de la défense, conformément à la décision (PESC) 2015/1835, et les fonctions de soutien dans ce domaine par le détachement temporaire d'experts nationaux détachés (END) des services publics des États membres.
- (3) Les droits et obligations des END devraient garantir que ceux-ci s'acquittent de leurs tâches en veillant aux seuls intérêts de l'Agence.
- (4) Le terme «détachement» devrait s'entendre dans le contexte de la présente décision.
- (5) Étant donné que le régime institué par la présente décision doit remplacer celui fixé dans la décision 2004/677/CE du Conseil <sup>(2)</sup>, il y a lieu d'abroger ladite décision,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

**CHAPITRE I****Dispositions générales****Article premier****Champ d'application**

Le régime institué par la présente décision est applicable aux END remplissant les conditions énoncées à l'article 2 qui sont détachés en tant qu'experts auprès de l'Agence par les administrations publiques nationales ou régionales des États membres participants, en particulier les ministères de la défense et/ou leurs agences, organismes, collèges de défense nationaux et instituts de recherche, y compris ceux qui sont détachés conformément à l'article 11, paragraphe 4, point b), de la décision (PESC) 2015/1835.

<sup>(1)</sup> JO L 266 du 13.10.2015, p. 55.

<sup>(2)</sup> Décision 2004/677/CE du Conseil du 24 septembre 2004 relative au régime applicable aux experts et militaires nationaux détachés auprès de l'Agence européenne de défense (JO L 310 du 7.10.2004, p. 64).

Conformément à l'article 11, paragraphe 4, point a), de la décision (PESC) 2015/1835, les experts:

- provenant de pays tiers avec lesquels l'Agence a conclu un arrangement administratif, ou
- provenant d'organisations/d'entités avec lesquelles l'Agence a conclu un arrangement administratif, à condition que l'END soit un ressortissant d'un État membre ou d'un pays tiers avec lequel l'Agence a conclu un arrangement administratif,

sont détachés auprès de l'Agence ou affectés à celle-ci, conformément à l'article 26, paragraphe 1, de ladite décision, avec l'accord du comité directeur, conformément aux conditions prévues dans lesdits arrangements.

## Article 2

### Conditions relatives au détachement

Pour être détaché auprès de l'Agence, un expert doit:

- 1) être au service de son employeur, dans un cadre statutaire ou contractuel, depuis au moins douze mois avant son détachement;
- 2) rester au service de son employeur durant toute la durée du détachement et continuer à être rémunéré par cet employeur;
- 3) avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans à temps plein dans des fonctions de défense ou dans des fonctions administratives, scientifiques, techniques, opérationnelles, de conseil ou de supervision, en rapport avec les fonctions qu'il est appelé à exercer. Avant le détachement, l'employeur fournit à l'Agence une attestation d'emploi de l'expert couvrant les douze derniers mois;
- 4) être un ressortissant d'un État membre participant ou relever des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa;
- 5) avoir une connaissance approfondie d'une langue officielle d'un des États membres participants et une connaissance satisfaisante d'une autre de ces langues pour l'accomplissement de ses tâches.

## Article 3

### Procédure de sélection

1. Les END sont sélectionnés selon une procédure ouverte et transparente, arrêtée conformément à l'article 42.
2. Sans préjudice de l'article 2, point 4), les END sont détachés pour procurer à l'Agence les services de personnes possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement, d'intégrité et de mérite. Ils sont détachés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres participants. Les États membres participants et l'Agence 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.
3. Un appel à manifestation d'intérêt est envoyé aux représentations permanentes des États membres participants, aux missions des pays tiers, à l'organisation ou à l'entité, selon le cas, et est publié sur le site internet de l'Agence. L'appel indique les descriptions de poste, les critères de sélection et le délai de dépôt des candidatures. Les candidats à un poste d'END doivent être parrainés par leurs autorités nationales, leur organisation ou leur entité. Une confirmation est requise sous la forme d'une lettre de parrainage adressée à l'Agence, dans toute la mesure du possible avant la date d'expiration du délai de dépôt des candidatures et, en tout état de cause, au plus tard à la date de recrutement.

4. Dans le cas des END effectuant un détachement sans frais et des experts nationaux en formation professionnelle (ENFP), l'Agence peut décider que l'END est sélectionné sans suivre les procédures de sélection décrites aux paragraphes 1 et 2.
5. Le détachement d'experts est soumis aux besoins spécifiques et aux capacités budgétaires de l'Agence.
6. L'Agence crée un dossier individuel concernant l'END. Ce dossier contient des informations administratives pertinentes.

#### Article 4

### Procédure administrative relative au détachement

Les détachements sont mis en œuvre par un échange de lettres entre le directeur de l'Agence et la représentation permanente ou la mission de l'État membre concerné, l'organisation ou l'entité, selon le cas. Le lieu de détachement et le groupe de fonctions auquel l'END appartiendra dans le groupe de fonctions des administrateurs (AD) ou des assistants (AST) sont mentionnés dans l'échange de lettres. Il y est également fait mention de la direction/de l'unité auprès de laquelle l'END sera détaché, ainsi que d'une description détaillée des tâches à accomplir par celui-ci. Une copie du régime applicable aux END détachés auprès de l'Agence est jointe à l'échange de lettres.

#### Article 5

### Durée du détachement

1. La durée du détachement est de deux mois au minimum et de trois ans au maximum. Elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans.

Toutefois, dans des cas exceptionnels, le directeur de l'Agence peut autoriser, à la demande du directeur concerné et après l'accord préalable de l'employeur, une ou plusieurs prorogations du détachement au-delà de la durée maximale de quatre ans visée au premier alinéa, pour une durée supplémentaire de deux ans.

2. La durée du détachement est fixée lors de la mise à disposition, dans l'échange de lettres visé à l'article 4. La même procédure est appliquée en cas de renouvellement ou de prorogation du détachement ou de changement de poste.

3. Un END ayant précédemment fait l'objet d'un détachement auprès de l'Agence peut être détaché une nouvelle fois, après consultation de l'administration nationale d'origine, pour autant qu'il continue à remplir les conditions de détachement énoncées à l'article 2 et dans les limites du plafond global fixé à l'article 11, paragraphe 5, de la décision (PESC) 2015/1835.

#### Article 6

### Obligations de l'employeur

Pendant toute la durée du détachement, l'employeur de l'END continue:

- a) de rémunérer l'END;
- b) d'assurer l'ensemble des droits sociaux de l'END, en particulier en matière de sécurité sociale, d'assurance et de retraite; et
- c) sous réserve de l'article 10, paragraphe 2, point d), de maintenir le statut administratif de l'END en tant qu'agent permanent ou agent contractuel et d'informer le directeur de l'Agence de tout changement dans le statut administratif de l'END en tant qu'agent permanent ou agent contractuel.

*Article 7***Tâches**

1. Les END assistent les agents de l'Agence, et accomplissent les tâches et s'acquittent des fonctions qui leur sont confiées par le directeur de l'Agence.
2. Compte tenu de la composition des effectifs de l'Agence et, en particulier, du rôle qu'ils jouent pour ce qui est de contribuer aux résultats de l'Agence, le directeur de l'Agence peut confier à un END des tâches d'encadrement si l'intérêt du service l'exige.

En tout état de cause, un END ne peut pas engager juridiquement l'Agence.

3. Un END peut participer à des missions et à des réunions. Toutefois, le directeur de l'Agence peut décider que l'END ne participe à des missions ou à des réunions:
  - a) que s'il accompagne un agent de l'Agence; ou
  - b) s'il est seul, qu'en tant qu'observateur ou à des fins d'information uniquement.
4. L'Agence reste seule responsable de l'approbation des résultats des tâches accomplies par l'END.
5. L'Agence, l'employeur de l'END et l'END s'efforcent, dans toute la mesure du possible, d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou potentiel concernant les tâches de l'END au cours du détachement. À cette fin, l'Agence 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 sa situation familiale (en particulier les activités professionnelles de membres de sa famille proche ou au sens large ou des intérêts financiers importants qu'il détiendrait ou que détiendraient des membres de sa famille) et les tâches envisagées durant le détachement.

L'employeur et l'END s'engagent à signaler à l'Agence tout changement qui, au cours du détachement, pourrait donner naissance à un conflit d'intérêts.

6. Lorsque l'Agence 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 recrutement de l'END.

*Article 8***Droits et obligations des END**

1. Durant la période de détachement, l'END agit avec intégrité. En particulier:
  - a) l'END s'acquitte de ses tâches et règle sa conduite en se préoccupant uniquement des intérêts de l'Agence.

En particulier, l'END, dans l'exercice de ses fonctions, n'accepte aucune instruction de son employeur, d'un gouvernement, ni d'aucune autre personne, société privée ou administration publique, et n'effectue aucune prestation pour son employeur, un gouvernement, ni pour aucune autre personne, société privée ou administration publique;

- 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 au sein de l'Agence;

- c) l'END informe son supérieur hiérarchique lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, il 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;
- 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 sans en avoir obtenu l'autorisation dans les conditions et selon les règles en vigueur au sein de l'Agence. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication envisagée est de nature à porter atteinte aux intérêts de l'Agence ou de l'Union;
- e) tous les droits afférents à des travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses fonctions sont la propriété de l'Agence;
- f) l'END réside sur son lieu de détachement ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées;
- g) l'END assiste ou conseille le supérieur hiérarchique auprès duquel il est détaché et il est responsable devant ce supérieur hiérarchique de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

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 fonctions. L'END ne communique, sous quelque forme que ce soit, à aucune personne non qualifiée 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 de nouvelles tâches et accepter certains postes ou avantages.

À cette fin, dans les trois années qui suivent la période de détachement, l'END informe sans délai l'Agence de toutes fonctions ou tâches 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 sein de l'Agence, y compris aux règles de protection des données et de protection des réseaux de l'Agence. L'END est également soumis aux règles régissant la protection des intérêts financiers de l'Agence.

5. Le non-respect des dispositions des paragraphes 1, 2 et 4 du présent article pendant le détachement autorise l'Agence à mettre fin au détachement de l'END conformément aux dispositions de l'article 10, paragraphe 2, point c).

6. L'END notifie immédiatement par écrit à son supérieur hiérarchique si, au cours de son détachement, il a connaissance de faits qui peuvent laisser présumer l'existence:

- a) d'une activité illégale éventuelle, notamment une fraude ou une corruption, préjudiciable aux intérêts de l'Agence; ou
- b) d'une conduite en rapport avec l'exercice de ses tâches professionnelles pouvant constituer un manquement grave aux obligations des agents de l'Agence ou des END.

Le présent paragraphe s'applique également en cas de manquement grave à une obligation similaire commis par un membre du personnel d'une institution de l'Union, ou toute autre personne au service d'une institution de l'Union, ou tout prestataire de services agissant pour le compte d'une institution de l'Union.

7. Lorsqu'il reçoit la notification visée au paragraphe 6 du présent article, le supérieur hiérarchique prend les mesures prévues à l'article 27 de la décision (UE) 2016/1351 du Conseil <sup>(1)</sup> (ci-après dénommée «statut des agents de l'Agence»). Les articles 27, 28 et 29 du statut des agents de l'Agence sont applicables au supérieur hiérarchique conformément à l'article 4 de la présente décision. Ces dispositions sont également applicables mutatis mutandis à l'END concerné, afin d'assurer le respect de ses droits.

<sup>(1)</sup> Décision (UE) 2016/1351 du Conseil du 4 août relative au statut des agents de l'Agence européenne de défense (voir page 1 du présent Journal officiel).

*Article 9***Suspension du détachement**

1. À la demande écrite de l'END ou de l'employeur, et avec l'accord de ce dernier, l'Agence peut autoriser des suspensions du détachement et en fixer les conditions. Pendant la durée d'une suspension:
  - a) les indemnités visées à l'article 19 ne sont pas versées;
  - b) les frais visés à l'article 20 ne sont remboursés que si la suspension a lieu à la demande de l'Agence.
2. L'Agence informe l'employeur et la représentation permanente ou la mission de l'État concerné.

*Article 10***Fin du détachement**

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2, il peut être mis fin au détachement à la demande de l'Agence ou de l'employeur de l'END moyennant un préavis de trois mois. Il peut également être mis fin au détachement à la demande de l'END, moyennant le même préavis et sous réserve de l'accord de l'employeur de l'END et de l'Agence.
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 mutuel entre l'Agence et l'employeur, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si les intérêts essentiels, personnels ou professionnels de l'END l'exigent;
  - c) par l'Agence, en cas de non-respect grave par l'END des obligations prévues par la présente décision. L'Agence discute avec la représentation permanente ou la mission de l'État concerné et tient compte, lors de la prise de décision, de tous les commentaires reçus;
  - d) par l'Agence, en cas de cessation du statut administratif de l'END en tant qu'agent permanent ou agent contractuel au service de l'employeur, ou en cas de modification de ce statut. L'END est préalablement mis en mesure de présenter ses observations.
3. S'il est mis fin au détachement en application du paragraphe 2, point c), l'Agence consulte immédiatement l'employeur et la représentation permanente ou la mission de l'État concerné.

*CHAPITRE II***Conditions de travail***Article 11***Sécurité sociale**

1. Préalablement au détachement, l'employeur certifie à l'Agence que l'END demeurera soumis, pendant toute la durée du détachement, à la législation relative à la sécurité sociale dont relève l'administration publique nationale ou l'organisation ou l'entité qui emploie l'END. À cet effet, l'administration publique concernée fournit à l'Agence l'attestation visée à l'article 19, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil <sup>(1)</sup> (ci-après dénommée «document portable A1»). L'organisation ou l'entité fournit à l'END un certificat équivalent au document portable A1 ainsi que la preuve que la législation applicable en matière de sécurité sociale prévoit la prise en charge des frais de santé encourus à l'étranger.

<sup>(1)</sup> Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1).

2. Dès le début de son détachement, l'END est couvert par l'Agence contre les risques d'accident. L'Agence fournit à l'END une copie des dispositions applicables en la matière le jour où celui-ci se présente au directeur de l'Agence pour accomplir les formalités liées au détachement.

3. Lorsque, dans le cadre d'une mission à laquelle l'END participe en application de l'article 7, paragraphe 2, et de l'article 29, une assurance supplémentaire ou spécifique est nécessaire, les frais y afférents sont pris en charge par l'Agence, ou par l'administration nationale d'origine dans le cas des END effectuant un détachement sans frais et des ENFP, après consultation de l'État membre concerné par la mission.

#### Article 12

##### **Horaires de travail**

1. L'END est soumis aux règles en vigueur à l'Agence en matière d'horaires de travail, en fonction des exigences du poste auquel il est affecté au sein de l'Agence.

2. L'END travaille à temps plein pendant toute la durée du détachement. Sur demande dûment justifiée d'un directeur et pour autant que cela soit compatible avec les intérêts de l'Agence, cette dernière peut autoriser un END à travailler à temps partiel, après accord de l'employeur.

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

#### Article 13

##### **Absence pour cause de maladie ou d'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 consécutifs et peut être soumis à un contrôle médical organisé par l'Agence.

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 ou d'accident.

3. Si l'absence pour maladie ou accident excède un mois ou la durée du service accompli par l'END, la plus longue de ces deux périodes étant prise en compte, les indemnités prévues à l'article 19, paragraphes 1 et 2, sont automatiquement suspendues. Le présent paragraphe ne s'applique pas en cas de maladie liée à une grossesse. Une absence pour maladie ou accident 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 19, paragraphes 1 et 2, pendant toute la durée de son incapacité de travail et jusqu'à la fin de la période de détachement.

#### Article 14

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

1. Sans préjudice des dispositions particulières prévues par la présente décision, l'END est soumis aux règles en vigueur au sein de l'Agence en matière de congés annuels, de congés spéciaux et de jours fériés.

2. Le congé est soumis à une autorisation préalable de l'unité à laquelle l'END est affecté.
3. Sur demande dûment motivée de l'employeur, deux jours de congé spécial supplémentaires au maximum peuvent être accordés par l'Agence par période de douze mois. Les demandes sont examinées au cas par cas.
4. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel non pris à la fin de la période de détachement.
5. L'END dont la durée du détachement est inférieure à six mois peut se voir accorder, sur demande motivée de sa part, un congé spécial, sous réserve d'une décision du directeur de l'Agence. Ce congé spécial ne peut excéder trois jours pendant toute la durée du détachement. Avant d'accorder le congé, le directeur concerné est tenu à une consultation préalable avec l'unité des ressources humaines de l'Agence.

#### Article 15

### **Congé spécial pour formation**

Par dérogation à l'article 14, paragraphe 3, l'END dont la durée du détachement est égale ou supérieure à six mois peut se voir accorder, par l'Agence, un congé spécial supplémentaire aux fins de formation par l'employeur, sur demande dûment motivée de l'employeur, en vue de la réintégration de l'END.

#### Article 16

### **Congé de maternité et de paternité**

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au sein de l'Agence en matière de congé de maternité et de paternité.
2. Lorsque la législation nationale de l'employeur prévoit un congé de maternité plus long, le détachement de l'END est suspendu pour la période excédant celle accordée par l'Agence, à la demande de l'END et après accord préalable de l'employeur. Dans ce cas, une période équivalente à la période de suspension est ajoutée à la fin du détachement, si l'intérêt de l'Agence le justifie.
3. Par dérogation au paragraphe 1, l'END peut demander une suspension du détachement qui couvre la totalité des périodes accordées pour le congé de maternité, après accord préalable de l'employeur. Dans ce cas, une période équivalente à la période de suspension est ajoutée à la fin du détachement, si l'intérêt de l'Agence le justifie.
4. Les paragraphes 2 et 3 s'appliquent aussi en cas d'adoption.
5. En cas d'allaitement, l'END peut se voir accorder à sa demande, sur la base d'un certificat médical attestant le fait, un congé spécial d'une durée maximale de quatre semaines à compter de la fin du congé de maternité, période pendant laquelle l'intéressée bénéficie des indemnités prévues à l'article 19.

#### Article 17

### **Gestion et contrôle**

La gestion et le contrôle du temps de travail et des absences sont effectués par l'unité des ressources humaines et la direction ou l'unité à laquelle l'END est affecté, conformément aux règles et aux procédures en vigueur au sein de l'Agence.

## CHAPITRE III

**Indemnités et frais**

## Article 18

**Calcul des indemnités et des frais de voyage**

1. Aux fins de la présente décision, le lieu de recrutement, le lieu de détachement et le lieu de retour d'un END sont déterminés par l'Agence en fonction de la position géographique de ces lieux fondée sur leur latitude et longitude, calculées par l'unité des ressources humaines.

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

a) «lieu de recrutement»: le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour le compte de son employeur avant le détachement;

b) «lieu de détachement»: Bruxelles;

c) «lieu de retour»: le lieu où l'END exercera son activité principale après la fin du détachement.

Le lieu de recrutement est fixé dans l'échange de lettres visé à l'article 4.

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

## Article 19

**Indemnités**

1. L'END a droit, pendant toute la durée du détachement, à une indemnité de séjour journalière accordée selon les mêmes critères que l'indemnité de dépaysement pour les agents temporaires visée à l'annexe IV, article 4, du statut des agents de l'Agence. Si ces critères sont remplis, l'indemnité de séjour journalière est de 128,67 EUR. Dans les autres cas, elle est de 32,18 EUR. Cette indemnité est équivalente à l'indemnité payée à un expert national détaché auprès du secrétariat général du Conseil de l'Union européenne.

2. L'END a droit, pendant toute la durée du détachement, à une indemnité mensuelle supplémentaire accordée conformément au tableau ci-dessous:

| Distance géographique entre le lieu de recrutement et le lieu de détachement (en km) | Montant (en EUR) |
|--|------------------|
| 0-150  | 0,00             |
| > 150  | 82,70            |
| > 300  | 147,03           |
| > 500  | 238,95           |
| > 800  | 385,98           |

| Distance géographique entre le lieu de recrutement et le lieu de détachement (en km) | Montant (en EUR) |
|--|------------------|
| > 1 300  | 606,55           |
| > 2 000  | 726,04           |

3. Les indemnités visées aux paragraphes 1 et 2 sont destinées à couvrir également les frais de déménagement de l'END et les frais de voyage annuel exposés pendant le détachement. Elles sont dues pour les périodes de mission, de congés annuels, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, de congés spéciaux et de jours fériés accordés par l'Agence, sans préjudice des articles 14, 15 et 16. En cas de travail à temps partiel, l'END a droit à des indemnités réduites au prorata.

4. Au début de son détachement, l'END bénéficie d'une avance d'un montant équivalant à 75 jours d'indemnité de séjour et ce versement entraîne l'extinction de tout droit à de nouvelles indemnités de séjour journalières au titre de la période correspondante. En cas de cessation définitive des fonctions de l'END auprès de l'Agence avant l'expiration de la période prise en compte pour le calcul de l'avance, la fraction du montant de ce versement correspondant à la période résiduelle est soumise à répétition.

5. Lors de l'échange de lettres visé à l'article 4, l'employeur informe l'Agence de tout paiement analogue à ceux prévus aux paragraphes 1 et 2 du présent article perçus par l'END. Le montant de ces paiements est déduit des indemnités correspondantes versées par l'Agence à l'END.

6. L'adaptation des rémunérations et des indemnités adoptée en application de l'article 60 du statut des agents de l'Agence s'applique automatiquement aux indemnités mensuelles et aux indemnités de séjour le mois qui suit son adoption, sans effet rétroactif. Les nouveaux montants suivant l'adaptation sont publiés dans la série C du *Journal officiel de l'Union européenne*.

#### Article 20

##### Frais de voyage

1. L'END a droit, pour lui-même, au remboursement forfaitaire de ses frais de voyage au début du détachement.
2. Le remboursement forfaitaire est effectué sur la base d'une indemnité calculée par kilomètre de la distance géographique entre le lieu de recrutement et le lieu de détachement. L'indemnité kilométrique est déterminée en conformité avec l'annexe IV, article 7, du statut des agents de l'Agence.
3. À la fin du détachement, l'END a droit, pour lui-même, au remboursement de ses frais de voyage vers le lieu de retour. 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. Les frais de voyage des membres de la famille de l'END ne sont pas remboursés.

#### Article 21

##### Missions et frais de mission

1. L'END peut être envoyé en mission.
2. Les frais de mission sont remboursés conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'Agence.

*Article 22***Formation**

Les actions de formation organisées par l'Agence sont ouvertes à l'END si l'intérêt de l'Agence 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 est arrêtée.

*Article 23***Dispositions administratives**

1. L'END se présente le premier jour de son détachement à l'unité des ressources humaines compétente pour accomplir les formalités administratives requises. Les prises de fonction des END se font le 1<sup>er</sup> ou le 16 du mois.
2. Les paiements sont effectués par l'Agence en euros.

## CHAPITRE IV

**Experts effectuant un détachement sans frais***Article 24***Experts effectuant un détachement sans frais**

1. Un END peut être détaché auprès de l'Agence en tant qu'END effectuant un détachement sans frais durant la période de détachement.

Un tel détachement n'entraîne le paiement d'aucune indemnité ou dépense pour l'Agence sauf, le cas échéant, celles prévues à l'article 25.

2. Les articles 18, 19 et 20 ne s'appliquent pas aux END effectuant un détachement sans frais.

Sans préjudice de l'article 8, la conduite d'un END effectuant un détachement sans frais reflète toujours le fait qu'il est détaché auprès de l'Agence et doit toujours être adaptée à la dignité de sa fonction au sein de l'Agence.

*Article 25***Missions**

1. Si l'END effectuant un détachement sans frais participe à des missions dans un lieu autre que le lieu de détachement, il est remboursé selon les règles en vigueur pour le remboursement des frais de mission des fonctionnaires, sauf si un autre arrangement a été conclu entre l'Agence et l'employeur.
2. Si, dans le cadre d'une mission, une assurance spéciale «haut risque» est accordée par l'Agence aux fonctionnaires, le bénéfice en est également étendu à l'END effectuant un détachement sans frais qui participe à la même mission.
3. L'END effectuant un détachement sans frais qui participe à une mission en dehors du territoire de l'Union est soumis aux arrangements de sécurité en vigueur au sein de l'Agence dans le cadre de ces missions.

*Article 26*

Les END effectuant un détachement sans frais ne sont pas inscrits au tableau des effectifs. Cependant, à des fins de transparence et d'information, le comité directeur est informé de leur nombre dans le cadre des rapports annuels du directeur de l'Agence.

## CHAPITRE V

**END payés sur des budgets associés à des projets ou programmes ad hoc***Article 27*

La présente décision s'applique également aux END dont les indemnités sont payées sur les budgets associés aux projets ou programmes ad hoc de l'Agence, visés aux articles 19 et 20 de la décision (PESC) 2015/1835 (ci-après dénommés «END ad hoc»).

*Article 28*

Les END ad hoc sont affectés exclusivement aux projets ou programmes ad hoc dont le budget finance leurs indemnités et frais respectifs.

Le recrutement d'END ad hoc est soumis à l'approbation préalable des États membres contributeurs concernés, sur la base d'une proposition comprenant le projet d'avis de vacance correspondant à chaque poste, émanant d'un ou de plusieurs États membres contributeurs concernés ou de l'Agence.

*Article 29*

Les END ad hoc ne sont pas inscrits au tableau des effectifs. Cependant, à des fins de transparence et d'information, le comité directeur est informé de leur nombre dans le cadre des rapports annuels du directeur de l'Agence.

*Article 30*

Les budgets associés à des projets ou programmes ad hoc qui couvrent les indemnités et les frais des END ad hoc peuvent comprendre des contributions de pays tiers qui participent à de tels projets et programmes, conformément à l'article 26, paragraphe 5, de la décision (PESC) 2015/1835.

Par dérogation aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, ces contributions ne donnent pas aux ressortissants des pays tiers concernés le droit d'être considérés comme admissibles dans le cadre des procédures de recrutement des END ad hoc.

## CHAPITRE VI

**Experts nationaux en formation professionnelle***Article 31***Dispositions générales et définitions**

Les ENFP sont des END qui sont admis auprès de l'Agence à des fins de formation professionnelle.

*Article 32***Objectif de la formation professionnelle**

1. La formation professionnelle a pour objectif:
  - a) d'apporter aux ENFP une expérience des méthodes de travail et des projets de l'Agence;
  - b) de leur permettre d'acquérir une expérience et une connaissance pratiques du travail quotidien de l'Agence et de leur offrir la possibilité de travailler dans un environnement multiculturel et multilingue;
  - c) de permettre aux agents des administrations nationales, notamment des ministères de la défense, de mettre en pratique les connaissances acquises durant leurs études, notamment dans leurs domaines de compétence respectifs.
2. L'Agence, quant à elle, bénéficie de l'apport de personnes qui peuvent offrir un point de vue neuf et des connaissances actualisées qui enrichiront le travail quotidien de l'institution et constitue un réseau de personnes qui disposent d'une expérience directe de ses procédures.

*Article 33***Admissibilité**

Les dispositions de l'article 2, exception faite du point 3), s'appliquent par analogie aux ENFP.

*Article 34***Durée de la formation professionnelle**

1. Les formations professionnelles ont une durée comprise entre trois et vingt-quatre mois. Leur durée est fixée dès le départ et peut être prolongée pour des raisons dûment justifiées, sans dépasser la durée maximale de vingt-quatre mois.
2. Un ENFP ne peut bénéficier que d'une seule période de formation professionnelle.

*Article 35***Déroulement de la formation professionnelle**

Pendant toute la durée de leur formation professionnelle, les ENFP sont placés sous la responsabilité d'un conseiller de formation. Le conseiller de formation doit informer l'unité des ressources humaines de tout incident significatif survenant pendant la formation professionnelle, en particulier les absences, maladies, accidents ou interruptions de la formation qu'il a constaté ou dont l'ENFP l'a informé.

Les ENFP sont tenus de se conformer aux instructions données par leur conseiller de formation, leurs supérieurs hiérarchiques au sein de la direction ou du service auprès de laquelle ou duquel ils sont détachés et l'unité des ressources humaines.

Les ENFP sont autorisés à assister à des réunions, sauf s'il s'agit de réunions restreintes ou confidentielles et qu'ils ne disposent pas d'une habilitation de sécurité, à recevoir de la documentation et à participer aux activités du service auprès duquel ils sont détachés.

*Article 36***Suspension de la formation professionnelle**

Sur demande écrite de l'ENFP ou de son employeur, et après accord préalable de ce dernier, le directeur de l'Agence peut autoriser la suspension de la formation professionnelle pour une période très limitée ou la résiliation anticipée de cette formation. L'ENFP peut revenir pour terminer la partie restante de la formation professionnelle, uniquement jusqu'à la fin de la même période. Aucune prolongation n'est possible.

*Article 37***Conditions de travail et rémunération**

1. L'article 2, point 3), et les articles 3, 5, 18, 19 et 20 ne s'appliquent pas aux ENFP.
2. Les ENFP sont considérés comme des END effectuant un détachement sans frais au sens du chapitre IV. Ils continuent à être rémunérés par leur employeur sans aucune contrepartie financière versée par l'Agence.

Aucune demande de bourse, d'honoraires, de remboursement de frais de voyage ou d'autres frais n'est acceptée par l'Agence, à l'exception du remboursement des frais de mission exposés dans le cadre de leur formation professionnelle.

*Article 38***Rapports et attestation**

Les ENFP qui ont achevé la période de formation professionnelle requise sont tenus de remplir les rapports d'évaluation demandés par l'unité des ressources humaines à la fin de cette formation. Les conseillers de formation remplissent également le rapport d'évaluation pertinent.

Sous réserve de l'établissement de ces rapports, les ENFP ayant achevé leur période de formation professionnelle reçoivent une attestation indiquant les dates de leur formation professionnelle et le service dans lequel ils étaient en formation.

*Article 39*

Les ENFP ne sont pas inscrits au tableau des effectifs. Cependant, à des fins de transparence et d'information, le comité directeur est informé de leur nombre dans le cadre des rapports annuels du directeur de l'Agence.

*CHAPITRE VII***Réclamations***Article 40***Réclamations**

Sans préjudice des possibilités de former un recours après une prise de fonction, dans les conditions et délais prévus à l'article 263 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, tout END peut introduire, auprès de l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement, une réclamation au titre du statut des agents de l'Agence contre un acte lui faisant grief de ladite autorité en application de la présente décision, à l'exception des actes qui découlent directement de décisions prises par l'employeur.

La réclamation doit être introduite dans un délai de deux mois. Ce délai court à partir du jour de la notification de la décision à la personne concernée et, en tout cas, au plus tard à partir du jour où l'intéressé en a connaissance. L'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à compter du jour de l'introduction de la réclamation. Si, à l'expiration de ce délai, l'END n'a pas reçu de réponse à sa réclamation, celle-ci est considérée comme ayant fait l'objet d'une décision implicite de rejet.

## CHAPITRE VIII

### **Dispositions finales**

#### *Article 41*

#### **Communication d'informations**

Les représentations permanentes de tous les États membres sont informées chaque année du nombre d'END au sein de l'Agence. Ces informations comprennent également:

- a) la nationalité des END détachés par une organisation ou une entité conformément à l'article 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa;
- b) toute exception à la procédure de sélection prévue à l'article 3, paragraphe 3;
- c) l'affectation de tous les END;
- d) toute suspension et toute cessation anticipée du détachement d'un END conformément aux articles 9 et 10;
- e) l'adaptation annuelle des indemnités octroyées aux END conformément à l'article 19.

#### *Article 42*

#### **Délégation de pouvoirs**

Tous les pouvoirs dévolus à l'Agence en vertu de la présente décision sont exercés par l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement.

#### *Article 43*

#### **Abrogation**

La décision 2004/677/CE est abrogée. Toutefois, ses articles 15 à 19 restent applicables aux END qui en font la demande pour les détachements en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente décision, sans préjudice de son article 44.

#### *Article 44*

#### **Entrée en vigueur et application**

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

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

Fait à Bruxelles, le 4 août 2016.

*Par le Conseil*

*Le président*

M. LAJČÁK

---