

**Décision de la Cour de justice**

**du 2 juillet 2003**

**établissant le régime applicable aux experts nationaux détachés  
(telle que modifiée par les décisions de la Cour de justice du 24 septembre 2003,  
du 17 octobre 2007 et du 22 septembre 2010)**

Le Comité administratif de la Cour de justice des Communautés européennes,

Vu le traité instituant la Communauté européenne;

Considérant qu'il convient d'instituer un régime applicable aux experts nationaux détachés ;

**A DECIDE**

**Chapitre I: Dispositions générales**

*Article premier*

*Champ d'application*

1. Le présent régime est applicable aux experts nationaux détachés auprès de la Cour de justice par une entité exerçant, dans un Etat membre de l'Union, une mission d'intérêt général.

Sont ainsi visés, notamment, les administrations nationales, régionales et locales, les juridictions, les universités et les centres de recherche.

2. Sans préjudice des dispositions de l'article 3, paragraphe 2, et de l'article 4, paragraphe 1, lettre h), de la présente décision, les experts nationaux détachés (ci-après "END") restent au service de leur employeur durant la période de détachement et continuent à être rémunérées par cet employeur.

3. Les END doivent être citoyens de l'Union européenne.

4. Le détachement est mis en oeuvre par un échange de lettres entre la Cour et la représentation permanente de l'État membre concerné.

## ***Article 2***

### ***Niveau, expérience professionnelle et connaissances linguistiques***

1. Pour être détaché auprès de la Cour, l'END doit justifier une formation complète en droit ainsi qu'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans des fonctions administratives, techniques, de conseil ou de supervision, équivalant à celles de la catégorie A telles qu'elles sont définies par le statut des fonctionnaires des Communautés européennes. A titre exceptionnel, pour répondre au besoin spécifique d'un service, une formation dans un autre domaine spécialisé peut être substituée à la formation en droit.
2. L'END doit posséder une connaissance approfondie d'une langue communautaire et une bonne connaissance d'au moins une autre langue communautaire. Pour des raisons de service, une connaissance appropriée du français est nécessaire.

## ***Article 3***

### ***Tâches***

1. Les END accomplissent les tâches qui leur sont confiées par leurs supérieurs hiérarchiques à la Cour.
2. Les services concernés de la Cour, l'employeur de l'END et l'END veillent à 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, la Cour 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 proches ou de certains de ses principaux intérêts financiers ou de ceux de ses proches) et les tâches envisagées durant le détachement.

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

3. En cas de non-respect des paragraphes 1 et 2, la Cour peut mettre fin au détachement de l'END conformément aux dispositions de l'article 7.

## ***Article 4***

### ***Obligations***

1. Durant la période de détachement,
  - a) les END s'acquittent de leurs tâches et règlent leur conduite en ayant uniquement en vue les intérêts de la Cour;
  - b) les END s'abstiennent de tout acte, en particulier de toute expression publique d'opinions, qui risque de porter atteinte à la dignité de leur 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 des Communautés sans en avoir obtenu l'autorisation dans les conditions et selon les règles en vigueur à la Cour. Cette autorisation n'est refusée que si la publication envisagée est de nature à nuire aux intérêts des Communautés.
  - e) tous les droits afférents à des travaux effectués par les END dans l'exercice de leurs tâches sont dévolus à la Communauté;
  - f) les END sont tenus de résider à Luxembourg ou à une distance telle qu'ils ne soient pas gênés dans l'exercice de leurs fonctions;
  - g) les END sont tenus d'assister ou de conseiller la hiérarchie auprès de laquelle ils sont détachés et ils sont responsables devant cette hiérarchie de l'exécution des tâches qui leur sont confiées;
  - h) les END n'acceptent aucune instruction de leur employeur. En l'absence d'une autorisation préalable accordée par la Cour, ils n'effectuent aucune prestation ni pour leur employeur ni pour aucune autre personne, société privée ou administration publique.
2. Pendant et après le détachement, les END sont tenus d'observer la plus grande discrétion sur les faits et informations qui viendraient à leur connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs tâches; ils ne communiquent, sous quelque forme que ce soit, à aucune personne non qualifiée pour en avoir connaissance, ni document ni information qui n'auraient pas été rendus publics et n'utilisent pas lesdits documents ou informations pour leur bénéfice personnel.
  3. Le non-respect des dispositions du présent article pendant le détachement peut amener la Cour à mettre fin au détachement de l'END, au titre de l'article 7.
  4. 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 pour accepter certains postes ou avantages.

À cette fin, dans les trois années qui suivent la période de détachement, l'END informe sans délai la Cour 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.

#### ***Article 5*** ***Durée du détachement***

1. 1. La durée du détachement ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à deux ans. Elle peut faire l'objet de prorogations successives à condition que la durée totale du détachement n'excède pas quatre ans.

A titre exceptionnel, pour des raisons tirées de l'intérêt du service, des prorogations additionnelles peuvent être autorisées à condition que la durée totale du détachement n'excède pas six ans.

2. La durée du détachement envisagée doit être fixée lors de la mise à disposition, dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 4. La même procédure est appliquée en cas de renouvellement du détachement.

### ***Article 6*** ***Interruption du détachement***

1. La Cour peut autoriser des interruptions des périodes de détachement et en fixer les conditions. Pendant la durée de ces interruptions,
  - a) les indemnités visées aux articles 14 et 15 ne sont pas versées,
  - b) les frais visés aux articles 17 et 18 ne sont remboursés que si l'interruption se fait à la demande de la Cour.
2. La Cour informe l'employeur de l'END.

### ***Article 7*** ***Fin du détachement***

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 ci-dessous, il peut être mis fin au détachement à la demande de la Cour 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 de la Cour.
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 la Cour 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 la Cour, en cas de non-respect par l'END des obligations qui lui incombent au titre du présent régime.
3. S'il est mis fin au détachement en vertu du paragraphe 2, point c), ci-dessus, la Cour en informe l'employeur immédiatement.

## ***Chapitre II: Conditions de travail des END***

### ***Article 8 Sécurité sociale***

1. Préalablement au détachement, l'employeur dont dépend l'END à détacher certifie à la Cour que l'END demeure soumis, durant son détachement, à la législation portant sur la sécurité sociale dont relève l'administration publique qui l'emploie et prend en charge les frais encourus à l'étranger.
2. Si l'END n'est pas assuré contre les risques d'accident, la Cour contractera en sa faveur une assurance couvrant ces risques.

### ***Article 9 Horaires de travail***

1. L'END est soumis aux règles en vigueur à la Cour en matière d'horaires de travail.
2. L'END travaille à temps plein pendant toute la durée du détachement. Sur demande dûment justifiée du service, le directeur chargé du personnel peut autoriser l'END à travailler à mi-temps ou à trois quarts temps, après l'accord de son employeur, pour autant que cela soit compatible avec les intérêts de la Cour. Dans ce cas, la durée du congé annuel est réduite proportionnellement.

### ***Article 10 Absence pour maladie***

1. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'END avertit son chef de service, 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 la Cour.
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 accident.
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 14, paragraphe 1, sont automatiquement suspendues. Cette disposition ne s'applique pas en cas de maladie liée à une grossesse. Ce congé 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 de l'indemnité pendant toute la durée de son incapacité au travail et jusqu'à la fin de la période de détachement.

**Article 11**  
**Congés annuels, congés spéciaux et jours fériés**

1. Les END ont 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. Les END peuvent se voir accorder, sur demande motivée, un congé spécial dans les cas suivants:
  - . mariage de l'END: 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: deux jours;
  - . naissance d'un enfant: deux jours;
  - . maladie grave d'un enfant: jusqu'à deux jours;
  - . décès d'un enfant: quatre jours.
4. Sur demande dûment motivée de l'employeur de l'END, jusqu'à deux jours de congé spécial rémunéré peuvent être accordés par la Cour par période de douze mois. Les demandes sont examinées cas par cas.
5. Les END ne bénéficient pas de délais de route à l'occasion des congés annuels ou des congés spéciaux.
6. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel non pris à la fin de la période de détachement.

**Article 12**  
**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 établies sur la base de l'article 14.
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 par l'article 14.

3. Lorsque la législation nationale de l'employeur de l'END prévoit un congé de maternité plus long, le détachement est interrompu pour la période excédant celle accordée par la Cour. Une période équivalant à la période d'interruption est ajoutée à la fin du détachement si l'intérêt de la Cour le justifie.
4. L'END peut éventuellement demander une interruption de la période de détachement qui couvre la totalité des périodes accordées pour les congés de maternité et d'allaitement. Cette interruption est également soumise aux dispositions du paragraphe 3, second alinéa, du présent article.

### **Article 13**

#### *Gestion et contrôle*

La gestion et le contrôle des congés annuels et du temps de travail incombent au service auquel l'END est affecté.

## **Chapitre III: Indemnités et frais**

### **Article 14**

#### *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 recrutement et le siège de la Cour de justice est égale ou inférieure à 100 km, l'indemnité est de 26,78 euros. Elle est de 107,1 euros si cette distance est supérieure à 100 km.

Si l'END n'a bénéficié d'aucun remboursement de ses frais de déménagement, il perçoit en outre une indemnité mensuelle supplémentaire conformément au tableau ci-dessous :

Distance entre le lieu de recrutement et le siège de la Cour de justice (km)	Montant en euros
0-100	0,00
>100	68,85
>300	122,40
>500	198,90
>800	321,30
>1300	504,90
>2000	604,35

Cette indemnité est versée mensuellement à terme échu.

2. Ces indemnités sont dues pour les périodes de mission, de congés annuels, de congés spéciaux et de jours fériés accordées par la Cour.

3. Les END qui, au cours des trois années prenant fin six mois avant leur détachement, résidaient habituellement ou exerçaient leur activité principale à une distance égale ou inférieure à 100 km du siège de la Cour bénéficient d'une indemnité journalière réduite de 75%.

À cette fin, les circonstances liées aux tâches accomplies par les END pour un État membre autre que le Luxembourg ou pour une organisation internationale ne sont pas prises en considération.

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 de séjour journalières au titre de la période à laquelle il correspond. En cas de cessation définitive des fonctions de l'END auprès de la Cour 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. L'END informe la division du personnel de toute indemnité analogue perçue par ailleurs. Le montant de celle-ci est déduit de l'indemnité versée par la Cour au titre du paragraphe 1.
6. Les indemnités journalières et mensuelles sont adaptées chaque année, sans effet rétroactif, en fonction de l'adaptation des rémunérations de base des fonctionnaires de l'Union à Luxembourg.

#### **Article 15**

##### *Indemnité forfaitaire supplémentaire*

1. A moins que le lieu de recrutement de l'END ne se trouve à une distance égale ou inférieure à 100 km du siège de la Cour, 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 la Cour, et la rémunération de base d'un fonctionnaire de grade A8, échelon 1.
2. Cette indemnité est adaptée une fois par an, sans effet rétroactif, en fonction de l'adaptation des rémunérations de base des fonctionnaires de l'Union à Luxembourg.

#### **Article 16**

##### *Lieu de recrutement*

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. Ce lieu est mentionné dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 4.
2. Au cas où, lors du détachement en tant qu'END, l'END 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 recrutement celui des deux lieux qui est le plus proche du siège de la Cour.



3. Le lieu de recrutement est censé être le Luxembourg
  - 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 100 km du siège de la Cour,
  - b) si, au moment de la demande de détachement de la Cour, le Luxembourg est le lieu de résidence principal du conjoint ou de l'enfant (des enfants) que l'END a à sa charge.

A cette fin, l'END qui réside à une distance égale ou inférieure à 100 km du lieu du siège de la Cour est considéré comme résidant à Luxembourg.

Les circonstances liées aux tâches accomplies par l'END pour un État membre autre que le Luxembourg ou pour une organisation internationale ne sont pas prises en considération.

### *Article 17* *Frais de voyage*

1. L'END dont le lieu de recrutement est situé à plus de 100 km du siège de la Cour a droit au remboursement de ses frais de voyage:
  - a) pour lui-même
    - du lieu de recrutement à Luxembourg, au début du détachement;
    - de Luxembourg au lieu de recrutement, à la fin du détachement;
  - b) pour son conjoint et les enfants à charge, au cas où ces personnes cohabitent avec l'END et où le déménagement doit être remboursé par la Cour,
    - au début du détachement, du lieu de recrutement à Luxembourg ;
    - à la fin du détachement, de Luxembourg au lieu de recrutement.
2. Le montant du remboursement est forfaitaire et limité au coût du voyage en train au tarif deuxième classe sans supplément. Si la distance entre le lieu de recrutement et le siège de la Cour est supérieur à 500 km, le remboursement peut aller jusqu'au coût du voyage en avion au tarif réduit (PEX ou APEX).
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 recrutement.

4. Si l'END a procédé à son déménagement de son lieu de recrutement à Luxembourg, il a droit chaque année à un montant forfaitaire égal au prix du voyage de retour de Luxembourg à son lieu de recrutement, pour lui-même, son conjoint et les enfants à charge, sur la base des dispositions en vigueur à la Cour.

**Article 18**  
*Frais de déménagement*

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 14, paragraphe 3, deuxième alinéa, l'END peut déménager ses effets personnels du lieu de recrutement à Luxembourg, aux frais de la Cour et moyennant l'accord préalable de celle-ci, conformément aux dispositions en vigueur en ce qui concerne le remboursement des frais de déménagement des fonctionnaires 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 siège de la Cour;
  - c) le déménagement doit intervenir dans les six mois à compter de la date du début du détachement;
  - d) l'autorisation doit être demandée, moyennant la présentation de deux devis, au moins deux mois avant la date prévue pour le déménagement;
  - e) les frais de déménagement ne sont pas remboursés par l'employeur (en cas de remboursement partiel par l'employeur, le montant correspondant sera déduit du remboursement de la Cour);
  - f) l'END doit adresser les originaux des devis, reçus et factures à la Cour, ainsi qu'une attestation de l'employeur de l'END confirmant qu'il ne prend pas les frais de déménagement en charge (ou indiquant la partie de ses frais qu'il prend en charge).
2. Sous réserve de l'application des dispositions des paragraphes 3 et 4 ci-dessous, si le déménagement à Luxembourg a été remboursé par la Cour, l'END a droit, à la fin du détachement, moyennant une autorisation préalable, au remboursement des frais de déménagement de Luxembourg au lieu de recrutement, conformément aux dispositions internes en vigueur concernant le remboursement des frais de déménagement, pour autant que les conditions indiquées au paragraphe 1, points d) à f), soient remplies. 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 recrutement.
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 recrutement.

**Article 19**

*Missions et frais de mission*

1. Les END peuvent être envoyés en mission.
2. Les frais de mission sont remboursés conformément aux règles et conditions en vigueur en la matière à la Cour.

**Article 20**

*Formation*

Les actions de formation organisées par la Cour sont ouvertes aux END si l'intérêt de la Cour le justifie.

**Article 21**

*Dates des entrées en fonctions*

Les END entrent en fonctions à la Cour le premier ou le seize du mois.

**Chapitre IV : Dispositions finales**

**Article 22**

Le présent régime entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2004.

Fait à Luxembourg, le 2 juillet et le 24 septembre 2003.

Le Greffier,

Le Président,

R. GRASS

G.C. RODRIGUEZ IGLESIAS