

**Décision de la Haute Représentante de l'Union pour les affaires étrangères  
et la politique de sécurité**

**du 4 février 2014**

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

---

La Haute Représentante,

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

vu la décision 2012/C 12/04 de la Haute Représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 23 mars 2011 fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du Service européen pour l'action extérieure<sup>1</sup>,

considérant ce qui suit:

1. Conformément à l'article 6, paragraphe 3, de la décision du Conseil fixant l'organisation et le fonctionnement du Service européen pour l'action extérieure<sup>2</sup> (ci-après dénommé le "SEAE") (ci-après dénommée la "décision du Conseil"), le SEAE peut, dans des cas particuliers, recourir à un nombre limité d'experts nationaux détachés (END) spécialisés.
2. Les experts nationaux détachés ("END") devraient permettre au SEAE de bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience professionnelle de haut niveau, notamment dans les domaines dans lesquels une telle expertise n'est pas immédiatement disponible.
3. Le détachement d'experts nationaux auprès du SEAE devrait favoriser l'échange d'expériences et de connaissances professionnelles en matière de politiques européennes.
4. Les END devraient provenir des administrations publiques des États membres, d'organisations internationales ou, dans des cas exceptionnels, d'États qui ne sont pas membres de l'UE ou d'organismes à but non lucratif telles que des instituts de recherche, des groupes de réflexion ou d'autres entités, lorsque cela est dans l'intérêt du SEAE.

---

<sup>1</sup> JO C 12 du 14.1.2012, p. 8.

<sup>2</sup> JO L 201 du 3.8.2010, p. 30.

5. 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 au seul intérêt du SEAE.
6. La présente décision devrait définir toutes les conditions d'emploi des END afin d'assurer la pleine intégration de ces derniers au sein du SEAE, sans préjudice des spécificités du statut d'END. En outre, les END devraient régulièrement recevoir un retour d'informations sur leurs prestations professionnelles et leur conduite dans le service.
7. Des dispositions particulières devraient être prévues pour les militaires détachés auprès du SEAE afin de constituer l'état-major de l'Union européenne et pour les militaires détachés auprès de la direction "Gestion des crises et planification".
8. Des dispositions particulières devraient être prévues pour les END détachés dans les délégations de l'Union. Il convient d'éviter dans toute la mesure du possible les inégalités de traitement dans les délégations de l'Union entre des END provenant d'institutions différentes (principalement de la Commission européenne et du SEAE),

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

## **CHAPITRE I**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### *Article premier*

#### **Champ d'application**

1. Le présent régime est applicable aux experts nationaux détachés ("END") auprès du Service européen pour l'action extérieure ("SEAE") par les administrations publiques des États membres. Il s'applique également aux experts détachés par une organisation internationale.
2. Dans des cas exceptionnels, et avec l'autorisation préalable du directeur général responsable de l'administration et des finances, le SEAE peut accepter le détachement d'experts nationaux provenant d'administrations publiques d'États qui ne sont pas membres de l'UE. Dans ce cas, le SEAE veille à ce qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts et à ce que l'indépendance et la cohérence de la politique étrangère de l'UE soient préservées. Dans les mêmes conditions, des experts détachés peuvent également être recrutés auprès d'organismes à but non lucratif, telles que des instituts de recherche ou des groupes de réflexion.
3. 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.

4. Le SEAE décide, en fonction des besoins et des possibilités budgétaires, de l'engagement d'END. Le service des ressources humaines établit les modalités de cet engagement.

5. Les États membres et le SEAE coopèrent pour que, dans toute la mesure du possible, le recrutement des END au SEAE soit fondé sur le mérite tout en respectant un juste équilibre sur le plan géographique et entre hommes et femmes, en particulier afin qu'il y ait un nombre significatif de ressortissants de tous les États membres.
6. Le détachement est mis en œuvre par un échange de lettres entre le directeur général responsable de l'administration et des finances du SEAE et la représentation permanente de l'État membre concerné ou l'organisation internationale, ou une autre autorité compétente, selon le cas. Le lieu de détachement doit être mentionné dans l'échange de lettres. Le régime applicable aux END détachés auprès du SEAE ainsi que toutes les autres informations pertinentes sont à la disposition du public et mis à jour sur le site web du SEAE.

## *Article 2*

### **Durée du détachement**

1. La durée initiale du détachement ne peut être supérieure à deux ans et elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans. À titre exceptionnel, à la demande du directeur général concerné ou d'un homologue, et dans l'intérêt du service, le service des ressources humaines peut autoriser une ou plusieurs prorogations du détachement pour deux autres années au maximum à la fin de la période de quatre ans.
2. La durée envisagée du détachement est fixée lors de la mise à disposition, dans l'échange de lettres visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6. La même procédure s'applique en cas de renouvellement de la période de détachement.
3. L'END ayant déjà fait l'objet d'un détachement auprès du SEAE peut être détaché à nouveau, dans les conditions suivantes:
  - a) l'END doit continuer de remplir les conditions de détachement; et
  - b) une période d'au moins six ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement; si, à la fin du premier détachement, l'END a bénéficié d'une prorogation, le délai de six ans commence à courir à la fin de cette prorogation.

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

### *Article 3*

#### **Lieu du détachement**

1. Les END sont détachés auprès de l'administration centrale du SEAE à Bruxelles, ou dans une délégation de l'Union.
2. Le lieu du détachement peut être modifié en cours de détachement moyennant un nouvel échange de lettres conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6, si la possibilité de modifier ce lieu n'était pas prévue dans l'échange de lettres initial. L'administration qui détache l'END est informée des éventuelles modifications du lieu de détachement.

### *Article 4*

#### **Tâches**

1. Les END assistent le SEAE et accomplissent les tâches qui leur sont confiées. Les fonctions exercées sont définies d'un commun accord entre le SEAE et l'administration ou l'organisation qui détache l'expert national dans l'intérêt du SEAE et compte tenu des qualifications des END. En conséquence, le SEAE peut confier des tâches ou des fonctions spécifiques à l'END et le mandater pour la conduite d'une ou plusieurs missions ou réunions spécifiques après s'être assuré de l'absence de tout conflit d'intérêts.
2. Le SEAE, par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique de l'END, reste seul responsable de l'approbation des résultats des tâches accomplies par l'END.
3. Le SEAE, l'employeur de l'END et l'END s'efforcent, dans toute la mesure du possible, d'éviter tout conflit d'intérêts et toute apparition d'un tel conflit concernant les tâches de l'END au cours du détachement. À cette fin, le service des ressources humaines informe en temps utile l'END et son employeur des tâches envisagées et demande à l'un et à l'autre de confirmer par écrit qu'ils ne voient aucune raison de ne pas affecter l'END à ces tâches, y compris, en particulier, au regard de l'expérience professionnelle de l'END.
4. L'END est invité en particulier à déclarer tout conflit potentiel entre certains aspects de sa situation familiale (en particulier les activités professionnelles de membres de sa famille proche ou des intérêts financiers importants qu'il détiendrait ou que détiendraient des membres de sa famille proche) et les tâches envisagées durant le détachement. L'employeur et l'END s'engagent à signaler au supérieur hiérarchique de l'END et au service des ressources humaines tout changement qui, au cours du détachement, pourrait donner lieu à de tels conflits.
5. En cas de non-respect des dispositions des paragraphes 3 et 4, le SEAE peut mettre fin au détachement de l'END conformément à l'article 9, paragraphe 2, point c).

## *Article 5*

### **Droits et obligations**

1. Durant la période de détachement:
  - a) l'END s'acquitte de ses tâches de manière objective et impartiale et règle sa conduite en se préoccupant uniquement des intérêts du SEAE;
  - b) l'END s'abstient de tout acte, en particulier de toute expression publique d'opinions, qui risque de porter atteinte à la dignité de sa fonction;
  - c) tout END qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à se prononcer sur une affaire au traitement ou à la solution de laquelle il a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance, en informe son supérieur hiérarchique;
  - d) l'END ne publie ni ne fait publier, seul ou en collaboration, aucun texte dont l'objet se rattache à l'activité de l'Union européenne sans en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur hiérarchique. Cette autorisation ne peut être refusée que si la publication envisagée est de nature à porter atteinte aux intérêts de l'Union européenne;
  - e) tous les droits afférents à des travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses tâches sont dévolus au SEAE;
  - f) l'END est tenu de résider sur son lieu de détachement ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses activités;
  - g) l'END est tenu d'assister ou de conseiller la hiérarchie auprès de laquelle il est détaché et il est responsable devant cette hiérarchie de l'exécution des tâches qui lui sont confiées;
  - h) l'END n'accepte, dans l'exercice de ses fonctions, aucune instruction de son employeur ou gouvernement national. Il n'effectue aucune prestation ni pour son employeur, ni pour des gouvernements, ni pour aucune autre personne, société privée ou administration publique.
2. Pendant et après le détachement, l'END est tenu d'observer la plus grande discrétion sur les faits et informations qui viendraient à sa connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches. Il ne communique, sous quelque forme que ce soit, à aucune personne non habilitée pour en avoir connaissance, aucun document ni aucune information qui n'auraient pas été licitement rendus publics et n'utilise pas lesdits documents ou informations pour son bénéfice personnel.
3. À la fin du détachement, l'END reste lié par l'obligation d'agir avec intégrité et discrétion pour exercer les nouvelles tâches qui lui sont confiées et accepter certains postes ou avantages.
4. L'END est soumis aux règles de sécurité en vigueur au SEAE.

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

### *Article 6*

#### **Niveau, expérience professionnelle, connaissances linguistiques et habilitation de sécurité**

1. Pour être détaché auprès du SEAE, l'END doit avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans à temps plein dans des fonctions administratives, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision, équivalant à celles des groupes de fonctions AD ou AST, tels qu'ils sont définis par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union<sup>3</sup>.
2. L'END doit posséder une connaissance approfondie d'une langue de l'Union et une connaissance satisfaisante d'une deuxième langue pour accomplir les tâches qui lui sont confiées.
3. Tous les END disposeront de l'habilitation de sécurité requise pour exercer leurs fonctions. Le niveau d'habilitation de sécurité est stipulé dans l'échange de lettres visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6.

### *Article 7*

#### **Procédures de sélection**

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

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

2. Avant le détachement, le supérieur hiérarchique, par l'intermédiaire du service des ressources humaines, doit s'assurer de la disponibilité d'une dotation budgétaire suffisante.
3. Les demandes sont transmises au service des ressources humaines par la représentation permanente concernée ou toute autre autorité ou entité compétente.

---

<sup>3</sup> Règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil du 29 février 1968 (JO L 56 du 4.3.1968, p. 1) et ses modifications successives.

## *Article 8*

### **Suspension du détachement**

1. Le service des ressources humaines peut autoriser des suspensions du détachement et en fixer les conditions. Pendant la durée de ces suspensions, les indemnités visées à l'article 16 ne sont pas versées.
2. Le service des ressources humaines informe l'employeur de l'END.

## *Article 9*

### **Fin du détachement**

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2, il peut être mis fin au détachement à la demande du SEAE (avec l'accord du service des ressources humaines et du directeur général concerné ou d'un homologue) ou de l'employeur de l'END moyennant un préavis de trois mois, ou à la demande de l'END, moyennant le même préavis et sous réserve de l'accord du service des ressources humaines et du directeur général concerné ou d'un homologue.
2. Dans certaines circonstances exceptionnelles, il peut être mis fin au détachement sans préavis:
  - a) par l'employeur de l'END, si les intérêts essentiels de l'employeur l'exigent;
  - b) par accord entre le service des ressources humaines et le directeur général concerné ou un homologue et l'employeur, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si les intérêts essentiels, personnels ou professionnels de l'END l'exigent; ou
  - c) par le SEAE (avec l'accord du service des ressources humaines et du directeur général concerné ou d'un homologue), en cas de non-respect par l'END des obligations qui lui incombent au titre du présent régime. L'intéressé est mis préalablement en mesure de présenter sa défense.
3. S'il est mis fin au détachement en vertu du paragraphe 2, point c), le service des ressources humaines en informe l'employeur immédiatement.



## CHAPITRE II

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### *Article 10*

##### **Sécurité sociale**

1. Préalablement au détachement, l'employeur dont dépend l'END à détacher certifie au SEAE que l'END demeurera soumis, durant son détachement, à la législation portant sur la sécurité sociale dont relève l'administration publique, l'organisation internationale ou l'entité qui l'emploie et qui prendra en charge les frais encourus à l'étranger. À cet effet, l'employeur de l'END fournit au service des ressources humaines le certificat visé à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil<sup>4</sup>.
2. Dès son entrée en fonction, l'END est couvert par le SEAE contre les risques d'accident. Le service des ressources humaines lui fournit une copie des dispositions applicables le jour où il se présente au service compétent du SEAE pour accomplir les formalités liées au détachement.
3. Lorsque, dans le cadre d'une mission à laquelle l'END participe en application des articles 4 et 21, ou lorsque, en raison des risques spécifiques au lieu de détachement, une assurance supplémentaire ou spécifique est nécessaire, les frais y afférents sont pris en charge par le SEAE.

#### *Article 11*

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

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au SEAE en matière d'horaires de travail.
2. L'END travaille à temps plein pendant toute la durée du détachement. Sur demande dûment justifiée du supérieur hiérarchique de l'END, le service des ressources humaines peut autoriser un END à travailler à temps partiel, après l'accord de son employeur, pour autant que cela soit compatible avec les intérêts du SEAE.
3. Lorsqu'il est autorisé à travailler à temps partiel, l'END travaille au moins la moitié de la durée normale du travail.
4. Les indemnités en vigueur au SEAE dans le cadre d'un service continu ou par tour ou d'une astreinte peuvent être accordées aux END.

---

<sup>4</sup> JO L 74 du 27.3.1972, p. 1.

## *Article 12*

### **Absence pour cause de maladie ou d'accident**

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au SEAE en matière d'absence pour cause de maladie ou d'accident.
2. Si le congé de maladie excède trois mois ou la durée du service accompli par l'END, la plus longue de ces deux périodes étant seule prise en compte, les indemnités prévues à l'article 16, paragraphes 1 et 2, sont automatiquement suspendues. Dans ce cas, l'employeur est notifié par le SEAE. 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.
3. Toutefois, l'END victime d'un accident lié à son travail survenu pendant la période de détachement continue de percevoir l'intégralité des indemnités prévues à l'article 16, paragraphes 1 et 2, pendant toute la durée de son inaptitude au travail et jusqu'à la fin de la période de détachement.

## *Article 13*

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

1. À l'exception des dispositions relatives au grade, les règles en vigueur en matière de congés annuels et de congés spéciaux applicables aux fonctionnaires du SEAE s'appliquent également aux END.
2. Sur demande dûment motivée de l'employeur de l'END, jusqu'à trois jours de congé spécial supplémentaire peuvent être accordés par le SEAE (le service des ressources humaines et le directeur général concerné ou un homologue) par période de douze mois. Les demandes sont examinées au cas par cas.
3. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel non pris à la fin de la période de détachement.

## *Article 14*

### **Dispositions particulières relatives au congé de maternité**

1. Lorsque la législation nationale de l'employeur de l'END prévoit un congé de maternité plus long que les règles applicables au sein du SEAE, le détachement peut être suspendu pour la période excédant celle accordée par le SEAE si l'END en fait la demande. Dans ce cas, une période équivalant à la période de suspension est ajoutée à la fin du détachement, si l'intérêt du SEAE le justifie.

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

### *Article 15*

#### **Gestion et contrôle**

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

### **CHAPITRE III**

#### **INDEMNITÉS ET DÉPENSES**

### *Article 16*

#### **Indemnités**

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

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

Ces indemnités couvrent, sur une base forfaitaire, les frais de séjour de l'END sur le lieu de son détachement et ne sont pas considérées comme une rémunération versée par le SEAE. Ces indemnités sont dues pour les périodes de mission, de congés annuels, de congé de maternité, de congés spéciaux et de jours fériés accordées par le SEAE.

3. Lors de sa prise de fonction, l'END bénéficie d'une avance d'un montant équivalant à 75 jours d'indemnité et ce versement entraîne l'extinction de tout droit à de nouvelles indemnités au titre de la période à laquelle il correspond. En cas de cessation définitive des fonctions de l'END auprès du SEAE avant l'expiration de la période prise en compte pour le calcul de l'avance, l'END est tenu de restituer la fraction du montant de ce versement correspondant à la période résiduelle.
4. Lors de l'échange de lettres prévu à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6, l'employeur de l'END informe le service des ressources humaines des montants analogues à ceux prévus aux paragraphes 1 et 2 perçus par l'END. Les montants de cette nature sont déduits des indemnités correspondantes versées par le SEAE. Pendant la période de détachement, l'employeur informe le service des ressources humaines de toute modification des indemnités analogues aux indemnités versées par le SEAE provenant d'autres sources. Les montants correspondants sont adaptés en fonction des indemnités versées par le SEAE.
5. Les indemnités journalières et mensuelles sont adaptées chaque année, sans effet rétroactif, en fonction de l'adaptation des traitements de base des fonctionnaires de l'Union à Bruxelles et à Luxembourg.

### *Article 17*

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

1. Aux fins du présent régime, est considéré:
  - comme lieu de recrutement, le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour son employeur immédiatement avant son détachement,
  - comme lieu de détachement, Bruxelles, ou le lieu où est située la délégation de l'Union à laquelle l'END est affecté,
  - comme lieu d'origine, le lieu où est situé le siège de son employeur,
  - comme lieu de retour, le lieu où l'END exercera son activité principale après la fin du détachement.
2. Si le lieu de recrutement ou le lieu de retour est situé en dehors du territoire de l'Union européenne ou dans un autre État membre que celui où se situe le siège de l'employeur de l'END, ou si l'END n'exerce pas d'activité professionnelle après la fin de son détachement, le lieu d'origine est considéré soit comme lieu de recrutement, soit comme lieu de retour, selon le cas.

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

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

### *Article 18*

#### **Frais de voyage**

1. L'END dont le lieu de recrutement est situé à plus de 150 km de son lieu de détachement a droit au remboursement de ses frais de voyage:
2. Les frais de voyage sont remboursés conformément aux règles et conditions applicables en vigueur au SEAE.
3. L'END a droit au remboursement des frais de voyage vers le lieu de retour à la fin du détachement. 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.

### *Article 19*

#### **Missions et frais de mission**

1. Les frais de mission sont remboursés conformément aux dispositions en vigueur au SEAE.

### *Article 20*

#### **Formation**

Les actions de formation organisées par le SEAE sont ouvertes aux END si l'intérêt du SEAE le justifie. L'intérêt raisonnable de l'END, eu égard notamment à l'accomplissement de ses obligations professionnelles et à son développement personnel et professionnel, est pris en compte lorsqu'une décision de fréquenter des cours est arrêtée par le supérieur hiérarchique de l'END.

## *Article 21*

### **Dispositions administratives**

1. L'END se présente le premier jour de son détachement au service des ressources humaines pour accomplir les formalités administratives requises.
2. L'END affecté à une délégation de l'Union se présente au chef de la délégation sur son lieu de détachement.
3. Les paiements sont effectués par le SEAE en euros sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire à Bruxelles. Pour l'END détaché dans un lieu autre que Bruxelles, les paiements peuvent être effectués en euros sur un compte bancaire ouvert auprès d'une institution bancaire soit à Bruxelles, soit au lieu d'origine de l'END.

## **CHAPITRE IV**

### **END DÉTACHÉS AUPRÈS DES DÉLÉGATIONS DE L'UNION**

## *Article 22*

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

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

## *Article 23*

### **Indemnités**

1. Les indemnités visées à l'article 16 sont versées en euros. Elles sont affectées du coefficient correcteur applicable à la rémunération des fonctionnaires affectés en Belgique.
2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1, le service des ressources humaines peut, à la demande de l'END, autoriser le paiement d'indemnités de séjour dans la devise du lieu de détachement ou, dans des cas exceptionnels dûment justifiés et dans le but de préserver le pouvoir d'achat, dans une autre devise. Les indemnités sont alors affectées du coefficient correcteur visé à l'article 12 de l'annexe X du statut et converties au taux de change correspondant.

3. Une indemnité de conditions de vie, fixée selon des critères identiques à ceux énoncés à l'article 10 de l'annexe X du statut, est versée aux END détachés auprès des délégations de l'UE dans des pays tiers. L'indemnité journalière visée à l'article 16, paragraphe 1, du présent régime constitue le montant de référence visé à l'article 10 de l'annexe X du statut.
4. Les indemnités relatives aux congés de détente prévues à l'annexe X du statut des fonctionnaires ne sont pas applicables.

## **CHAPITRE V**

### **EXPERTS NATIONAUX EFFECTUANT UN DÉTACHEMENT SANS FRAIS**

#### *Article 24*

##### **END effectuant un détachement sans frais**

1. Aux fins de la présente décision, on entend par "END effectuant un détachement sans frais" un END pour lequel le SEAE ne verse aucune des indemnités visées aux chapitres III ou IV ou ne supporte aucun des frais visés dans la présente décision, sauf ceux qui sont liés à l'accomplissement des tâches confiées à l'END au cours de son détachement, et sans préjudice d'un accord différent entre le SEAE et l'administration, l'organisation internationale ou l'entité qui détache l'END effectuant un détachement sans frais.
2. Le service des ressources humaines peut, à la demande du directeur général concerné ou d'un homologue, autoriser au cas par cas le détachement sans frais d'un END, en prenant en considération son lieu d'origine, le service en question, l'équilibre géographique et le travail à effectuer.
3. L'échange de lettres visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6, indique précisément quand un détachement a lieu sans frais.

**CHAPITRE VI**  
**APPLICATION DU RÉGIME AUX MILITAIRES**  
**NATIONAUX DÉTACHÉS**

*Article 25*

**Régime applicable aux militaires détachés**

Sous réserve du régime énoncé dans le présent chapitre, le régime établi ailleurs dans la présente décision s'applique également aux militaires détachés auprès du SEAE pour constituer l'état-major de l'Union européenne (ci-après dénommé "EMUE") conformément à la décision 2001/80/PESC du Conseil du 22 janvier 2001 instituant l'État-major de l'Union européenne<sup>5</sup>, telle que modifiée<sup>6</sup>, ainsi qu'aux militaires détachés auprès de la direction "Gestion des crises et planification" du SEAE.

*Article 26*

**Conditions**

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

*Article 27*

**Recrutement**

Le directeur général de l'EMUE établit les modalités de recrutement des militaires détachés<sup>7</sup>. Ces modalités sont également applicables au recrutement des militaires détachés auprès de la direction "Gestion des crises et planification".

---

<sup>5</sup> JO L 27 du 30.1.2001, p. 7.

<sup>6</sup> Décision 2005/395/PESC du Conseil du 10 mai 2005 (JO L 132 du 26.5.2005, p. 17).

<sup>7</sup> Politique en matière d'effectifs et de mouvements du personnel de l'EMUE (document 5402/2011).



## *Article 28*

### **Échange de lettres**

1. L'échange de lettres visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6, a lieu entre le directeur général responsable de l'administration et des finances et la représentation permanente de l'État membre concerné s'agissant du directeur général et du directeur général adjoint de l'EMUE, de toutes les fonctions de directeur et du haut conseiller militaire de la direction "Gestion des crises et planification", et entre le directeur général de l'EMUE et la représentation permanente de l'État membre concerné s'agissant de toutes les autres fonctions.
2. Cet échange de lettres doit également mentionner toute limitation éventuelle de la participation de l'END à des missions.
3. En ce qui concerne les militaires détachés auprès des délégations de l'UE, l'échange de lettres est signé par le directeur général responsable de l'administration et des finances.

## *Article 29*

### **Durée du détachement**

1. La durée initiale du détachement ne peut être supérieure à quatre ans et elle peut faire l'objet de prorogations pour une durée totale n'excédant pas cinq ans.
2. Sauf cas exceptionnel, une période d'un minimum de trois ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement, si les conditions le justifient et en accord avec le directeur général de l'EMUE.

## *Article 30*

### **Tâches**

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

### *Article 31*

#### **Habilitation de sécurité**

Le niveau approprié d'habilitation de sécurité du militaire détaché doit être stipulé dans l'échange de lettres visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6, et ne peut être inférieur à SECRET UE.

### *Article 32*

#### **Expérience professionnelle**

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

### *Article 33*

#### **Suspension et fin du détachement**

1. Aux fins de l'application de l'article 8, paragraphe 1, au militaire détaché, l'autorisation est donnée par le directeur général de l'EMUE.
2. Par dérogation à l'article 9, paragraphe 2, il peut être mis fin à un détachement sans préavis, si les intérêts du SEAE ou de l'administration nationale dont relève le militaire détaché l'exigent ou pour toute autre raison justifiée.

### *Article 34*

#### **Manquement grave aux obligations**

1. Il peut être mis fin à un détachement sans préavis en cas de manquement grave aux obligations auxquelles le militaire détaché est tenu, commis volontairement ou par négligence.  
Par dérogation à l'article 9, paragraphe 2, point c), la décision est prise par le directeur général de l'EMUE, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense. Avant de prendre sa décision, le directeur général de l'EMUE en informe le représentant permanent de l'État membre dont le militaire détaché est ressortissant.  
Avant la décision visée au premier alinéa, le militaire détaché peut faire l'objet d'une mesure de suspension en cas de manquement grave allégué à son encontre par le directeur général de l'EMUE, l'intéressé ayant été mis préalablement en mesure de présenter sa défense.  
Les indemnités visées à l'article 16 ne sont pas payées pendant la durée de cette suspension, qui ne peut excéder trois mois.
2. Le directeur général de l'EMUE informe les autorités nationales de 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 aux règles disciplinaires de l'État dont il est ressortissant.

### *Article 35*

#### **Horaires de travail**

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

### *Article 36*

#### **Congé spécial**

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

### *Article 37*

#### **Indemnités**

L'échange de lettres visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6, peut stipuler que les indemnités qui sont prévues à l'article 16 ne seront pas versées.

## **CHAPITRE VII**

### **DISPOSITIONS FINALES**

### *Article 38*

#### **Réclamations**

1. Sans préjudice des possibilités de former un recours après sa prise de fonction dans les conditions et les délais prévus à l'article 263 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, tout END peut introduire une réclamation auprès du service des ressources humaines contre un acte lui faisant grief adopté par le SEAE en application de la présente décision, à l'exception des décisions qui sont la conséquence directe de décisions prises par son employeur.
2. La réclamation doit être introduite dans un délai de deux mois. Ce délai court du jour de la notification de la décision à la personne concernée et en tous cas au plus tard du jour où l'intéressé en a connaissance. Le département des ressources humaines notifie sa décision motivée à l'intéressé dans un délai de quatre mois à partir du jour de l'introduction de la réclamation. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet.

### *Article 39*

#### **Mesures transitoires et abrogation**

La décision de la Haute Représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 23 mars 2011 est abrogée et remplacée par la présente décision.

Néanmoins, les articles 16, 17, 19 et 20 de la décision de la Haute Représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité du 23 mars 2011 restent applicables à tous les détachements en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente décision et pendant leur prorogation ultérieure.

*Article 40*

**Prise d'effet**

La présente décision prend effet le jour de son adoption.

La Haute Représentante,