



DECISION N° 293/07 A

**RELATIVE AU REGIME APPLICABLE AUX EXPERTS NATIONAUX DETACHES
AUPRES DES SERVICES DU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN**

LE SECRETAIRE GENERAL,

Considérant ce qui suit :

- (1) Les experts nationaux détachés (END) doivent permettre au CESE de bénéficier de leurs connaissances et de leur expérience professionnelle de haut niveau, notamment dans les domaines dans lesquels l'expertise requise s'avère difficile à trouver.
- (2) Il est grandement souhaitable de promouvoir l'échange d'expériences et de connaissances professionnelles en matière de politiques européennes, en affectant temporairement des experts des institutions publiques des États membres dans les services du CESE.
- (3) Il convient que les END proviennent non seulement des institutions publiques et para-publiques des États membres (gouvernements, ministères, CES nationaux, ...), mais aussi de l'espace économique européen (EEE), de pays candidats, d'organisations internationales ou de pays tiers.
- (4) Il convient que les droits et obligations des END, fixés par la présente décision, garantissent que ces derniers s'acquittent de leurs tâches en veillant aux seuls intérêts du CESE.
- (5) Eu égard à la nature temporaire de leurs tâches et vu leur statut particulier, il convient de prévoir que les END agissant seuls, n'exercent aucune des responsabilités incombant au CESE au titre de ses prérogatives de droit public.
- (6) Il convient d'adapter les indemnités journalières et mensuelles en tenant compte des adaptations des traitements de base des fonctionnaires des Communautés à Bruxelles et à Luxembourg,

DECIDE :

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

1. Le présent régime est applicable aux experts nationaux détachés auprès du CESE (ci-après dénommés END, ou experts nationaux détachés) par une administration publique ou para-publique nationale, régionale ou locale. Il s'applique également aux experts détachés par une administration internationale.
2. Les personnes couvertes par le présent régime restent au service de leur employeur durant la période de détachement et continuent à être rémunérées par cet employeur.
3. Sauf dérogation accordée par le Secrétaire général du CESE, les END doivent avoir la nationalité d'un État membre, d'un des pays de l'EEE, ou d'un des pays candidats à l'adhésion.
4. Le détachement est mis en œuvre par un échange de lettres entre le Secrétaire général du CESE et la représentation permanente de l'État membre concerné ou l'employeur, selon le cas. La correspondance est échangée avec le secrétariat de l'AELE pour les pays de l'EEE et avec les missions diplomatiques compétentes pour les pays tiers. Une copie du régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du CESE est jointe à l'échange de lettres.
5. Toute référence dans le présent régime à une personne de sexe masculin s'entend également comme faite à une personne de sexe féminin, et vice versa, à moins que le contexte n'indique clairement le contraire.
6. Le CESE instaure une procédure de sélection par la constitution d'une instance paritaire. Cette instance vérifie que les END soient recrutés dans le respect des conditions d'éligibilité et des critères d'expérience professionnelle, décrites à l'article 5 du présent régime.

Article 2- Durée du détachement

1. La durée initiale du détachement ne peut être inférieure à six mois, ni supérieure à deux ans. Elle peut faire l'objet de prorogations successives pour une durée totale n'excédant pas quatre ans.
2. La durée du détachement envisagée est fixée lors de la mise à disposition, dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 4. La même procédure est appliquée en cas de renouvellement de la période du détachement.
3. L'END ayant déjà fait l'objet d'un détachement auprès du CESE peut être détaché une deuxième fois, conformément au paragraphe 1 de cet article et moyennant le respect des conditions suivantes:
 - a) l'END continue de remplir les conditions d'éligibilité au détachement;
 - b) une période de minimum six ans doit s'être écoulée entre la fin de la période de détachement précédente et un nouveau détachement; si, à la fin du premier détachement, l'END a bénéficié d'un contrat avec le CESE, le délai de six ans commence à courir à la fin de ce contrat.

La condition visée au point b) ne s'oppose pas à ce que le CESE accepte le détachement d'un END dont le premier détachement a duré moins de quatre ans, mais dans ce cas, le nouveau détachement ne doit pas excéder la part résiduelle de la période de quatre ans.

Article 3 - Tâches

1. L'END assiste les fonctionnaires ou agents temporaires du CESE en s'acquittant des tâches qui lui sont confiées sur la base de ses connaissances et de son expérience professionnelle.
2. L'END participe à des missions ou à des réunions externes s'il accompagne un fonctionnaire ou un agent temporaire du CESE ou s'il intervient seul en tant qu'observateur ou à des fins de contact et/ou d'information.

Le Secrétaire général et le Directeur des Ressources humaines et financières peuvent toutefois mandater spécifiquement l'END pour la réalisation d'une ou de plusieurs missions après s'être assuré de l'absence de tout conflit d'intérêts potentiel. L'END ne peut en aucun cas représenter en son nom le CESE dans le but de prendre des engagements, financiers ou autres, ou de négocier pour le compte de celui-ci.

3. L'END peut toutefois représenter le CESE dans des procédures judiciaires, s'il est accompagné par un agent soumis au Statut, et peut en tant que tel agir en son nom.
4. Le CESE reste seul responsable de l'approbation des résultats des tâches accomplies par l'END, ainsi que de la signature des documents officiels qui en découlent.
5. Les services du CESE concernés, l'employeur de l'END et l'END veillent à éviter toute éventualité de conflit d'intérêt en relation avec les tâches de l'END pendant son détachement auprès du CESE.

L'END est tenu notamment de déclarer tout conflit d'intérêt potentiel entre sa situation familiale et les tâches à exécuter lors du détachement. Il déclare en particulier les activités professionnelles des membres de sa famille proche et tous les intérêts importants détenus et assumés par lui-même ou par ces personnes.

6. Il est demandé à l'employeur et à l'END de s'engager à déclarer au Directeur des Ressources humaines et financières tout changement de situation intervenant au cours du détachement qui pourrait faire naître l'éventualité d'un tel conflit.
7. Lorsque l'END ne s'acquitte pas des obligations qui lui incombent, le CESE est en droit, s'il le juge nécessaire, de mettre fin au détachement de l'END conformément à l'article 8.

Article 4 - Droits et obligations

1. Durant la période de détachement:
 - a) l'END doit s'acquitter de ses fonctions et régler sa conduite en ayant uniquement en vue les intérêts des Communautés, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement, d'aucune autorité, organisation ou personne extérieure au CESE. Il remplit les tâches qui lui sont confiées de manière objective et impartiale et dans le respect de son devoir de loyauté envers les Communautés. Il n'effectue aucune prestation ni pour son employeur, ni pour des gouvernements, ni pour aucune

autre personne, société privée ou entité publique;

- b) l'END s'abstient de tout acte et de tout comportement susceptibles de porter atteinte à la dignité de sa fonction;
- c) dans l'exercice de ses fonctions, l'END ne traite aucune affaire dans laquelle il a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance. Si, dans l'exercice de ses fonctions, le traitement d'une telle affaire lui échoit, il en informe immédiatement son chef d'unité, qui prend toutes les mesures qui s'imposent et peut, notamment, décharger l'END de ses responsabilités dans l'affaire en cause.
- d) l'END s'abstient de toute divulgation non autorisée d'informations venues à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions, à moins que ces informations n'aient déjà été rendues publiques ou ne soient accessibles au public;
- e) l'END a droit à la liberté d'expression, dans le strict respect des principes de loyauté et d'impartialité.

L'END qui se propose de publier ou de faire publier, seul ou en collaboration, un document quelconque ayant trait à l'activité des Communautés en informe au préalable le Directeur des Ressources humaines et financières. Si ce dernier est en mesure de démontrer que la publication en cause est de nature à mettre gravement en jeu les intérêts légitimes des Communautés, il informe l'END par écrit de sa décision dans un délai de trente jours ouvrables à compter de la réception de l'information. Si aucune décision n'est notifiée dans le délai spécifié, le Directeur des Ressources humaines et financières est réputé ne pas soulever d'objection;

- f) tous les droits afférents aux travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses tâches sont dévolus au CESE;
 - g) l'END est tenu de résider sur son lieu d'affectation ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses activités ;
 - h) sur la base de ses connaissances et de son expérience professionnelles, l'END est tenu d'assister et de conseiller la hiérarchie du CESE auprès de laquelle il est détaché et est responsable devant cette hiérarchie de l'exécution des tâches qui lui ont été confiées.
2. Le non-respect des dispositions du paragraphe 1 pendant le détachement peut amener le CESE à mettre fin, s'il le juge nécessaire, au détachement de l'END conformément à l'article 7.
 3. À la fin du détachement, l'END reste lié par l'obligation d'agir avec intégrité et discrétion pour exercer les nouvelles tâches qui lui sont confiées et accepter certains postes ou avantages. À cette fin, pendant les trois années qui suivent la période de détachement, l'END informe sans délai le CESE des 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 lors de son détachement auprès du CESE.

Article 5 - Expérience professionnelle et connaissances linguistiques

1. Pour être détaché auprès du CESE, l'expert national doit avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans à temps plein dans des fonctions administratives, scientifiques, techniques, de conseil

ou de supervision, à un grade équivalant au groupe de fonctions AD ou AST – ce dernier groupe de fonctions n'étant pris en considération que pour des profils de poste hautement spécialisés -, tel que défini par le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents des Communautés européennes.

2. L'END doit fournir au CESE des attestations signées par son/ses employeur(s) précédent(s) qui démontrent l'expérience professionnelle d'au moins trois ans, citée au point précédent.
3. L'END doit posséder une connaissance approfondie d'une langue communautaire et une connaissance satisfaisante d'une deuxième langue pour accomplir les tâches qui lui sont confiées. L'END d'un pays tiers doit posséder une connaissance approfondie d'une langue communautaire pour accomplir les tâches qui lui sont confiées.

Article 6 - Interruption du détachement

1. Le CESE peut autoriser des interruptions des périodes de détachement et en fixer les conditions. Pendant la durée de ces interruptions:
 - a) les indemnités visées à l'article 14 ne sont pas versées;
 - b) les frais visés aux articles 16 et 17 ne sont remboursés que si l'interruption se fait à la demande du CESE.
2. Le CESE informe l'employeur de l'END.

Article 7 - Fin du détachement

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2, il peut être mis fin au détachement à la demande du CESE ou de l'employeur de l'expert moyennant un préavis de trois mois donné par le demandeur, ou à la demande de l'END, moyennant le même préavis.
2. Dans des 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 le CESE et l'employeur agissant conjointement, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si les intérêts essentiels, personnels ou professionnels de l'END l'exigent;
 - c) par le CESE, en cas de non-respect par l'END des obligations qui lui incombent au titre de la présente décision ou pour faute grave dans le cadre du service.

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

Chapitre II

Conditions de travail

Article 8 - Sécurité sociale

1. Préalablement au détachement, l'administration publique nationale ou internationale dont dépend l'END à détacher certifie au CESE que l'END demeure soumis, durant toute la durée de son détachement, à la législation portant sur la sécurité sociale dont relève l'administration publique qui l'emploie et prend en charge les frais supportés à l'étranger. Cette certification doit être renouvelée en cas de prolongation pour la période correspondante.
2. Préalablement au détachement, l'employeur dont dépend l'expert fournit au CESE le certificat visé à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil¹.
3. Dès le jour de leur entrée en fonction, le CESE fait assurer l'END contre les risques d'accident sur le lieu du travail ainsi que sur le chemin du travail.

Article 9 - Horaire de travail

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au CESE en matière d'horaires de travail.

Article 10 - Absences maladie

1. En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'END avertit son chef d'unité dans les plus brefs délais, en indiquant son adresse du moment. L'END est tenu de produire un certificat médical s'il est absent plus de trois jours et peut être soumis à un contrôle médical organisé par le CESE.
2. Lorsque ses absences pour maladie ou accident non supérieures à trois jours dépassent, sur une période de douze mois, un total de douze jours, l'END est tenu de produire un certificat médical pour toute nouvelle absence pour cause de maladie.
3. Si le congé de maladie excède un mois ou la durée du service accompli par l'END, la plus longue de ces deux périodes étant seule prise en compte, les indemnités prévues à l'article 14 sont automatiquement suspendues. Cette disposition ne s'applique pas en cas de maladie liée à une grossesse.

Le congé de maladie ne peut se prolonger au-delà de la durée du détachement de l'intéressé.

4. 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 inaptitude au travail sans que cette période puisse dépasser la fin de la période de détachement.

¹ JO L 74 du 27/03/1972, p.1.

Article 11 - Congés annuels et congés spéciaux

1. L'END qui travaille à temps plein a droit à deux jours ouvrables et demi de congé par mois entier de service presté, soit au total trente jours par année civile.
2. Le congé est soumis à une autorisation préalable du service auquel l'END est affecté. En cas d'absence irrégulière, l'indemnité de séjour journalière n'est pas versée pour chaque jour d'absence irrégulière. L'indemnité forfaitaire supplémentaire sera également réduite proportionnellement à la durée de l'absence irrégulière.
3. L'END peut se voir accorder, sur demande motivée, un congé spécial dans les cas suivants:
 - a) mariage de l'END: deux jours;
 - b) maladie grave du conjoint: jusqu'à trois jours;
 - c) décès du conjoint: quatre jours;
 - d) maladie grave d'un ascendant: jusqu'à deux jours;
 - e) décès d'un ascendant: deux jours;
 - f) naissance d'un enfant: dix jours;
 - g) maladie grave d'un enfant: jusqu'à deux jours;
 - h) décès d'un enfant: quatre jours;
 - i) déménagement pour prise de fonctions: deux jours;
 - j) adoption d'un enfant: 20 semaines, et 24 semaines en cas d'adoption d'un enfant handicapé.
4. Peuvent être accordés par la Direction des Ressources humaines et financières, après l'accord du directeur dont dépend l'END, sur base d'une demande dûment motivée :
 - de la part de l'employeur de l'END : jusqu'à 2 jours de congé spécial pour période de 12 mois de détachement effectif au CESE;
 - de la part de l'END : jusqu'à 5 jours de congé spécial pour période de 12 mois de détachement effectif au CESE, pour autant que ce congé spécial rémunéré soit dans l'intérêt du CESE; un congé spécial supplémentaire et non rémunéré peut être accordé en cas de besoin dûment attesté. Dans ce cas, l'indemnité de séjour journalière n'est pas versée pour chaque jour de congé spécial non rémunéré. L'indemnité forfaitaire supplémentaire sera également réduite proportionnellement à la durée de ce congé.

Les demandes sont examinées cas par cas.

Les différents types de congé spécial peuvent être cumulés.

5. Les droits visés aux paragraphes 1, 3 et 4 sont considérés comme exhaustifs. Ils ne prévoient ni délai de route, ni jours de congé au titre de l'âge ou de la catégorie.
6. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel ou spécial non pris à la fin de la période de détachement.
7. Si un END, pour des raisons non imputables aux nécessités du service, n'a pas épuisé son congé annuel avant la fin de l'année civile en cours, le report du congé sur l'année suivante ne peut excéder 12 jours.

Article 12 - Congé de maternité

1. En cas de maternité sur production d'un certificat médical, il est accordé à l'END un congé de maternité de vingt semaines, pendant lequel elle perçoit les indemnités prévues à l'article 14. Le congé commence au plus tôt six semaines avant la date probable d'accouchement indiquée dans le certificat et se termine au plus tôt quatorze semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance multiple ou prématurée ou de naissance d'un enfant handicapé, la durée du congé est de vingt-quatre semaines. Aux fins de la présente disposition, une naissance prématurée est une naissance qui a lieu avant la fin de la 34^e semaine de grossesse.
2. Lorsque la réglementation à laquelle est soumise l'employeur de l'END prévoit un congé de maternité plus long, le détachement est interrompu pour la période excédant celle accordée par le CESE.

Une période équivalente à la période d'interruption est ajoutée à la fin du détachement en cours si l'intérêt du CESE le justifie.
3. L'END peut éventuellement demander une interruption de la période de détachement qui couvre la totalité des périodes accordées pour les congés de maternité. Dans ce cas, le paragraphe 2, second alinéa, est applicable.
4. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé de maternité non pris à la fin de la période de détachement.

Article 13 - Gestion et contrôle

La gestion des congés, du temps de travail et des absences incombent à la direction ou au service auquel l'END est affecté, leur contrôle étant centralisé au niveau du service compétent de la Direction des Ressources humaines et financières.

Chapitre III Indemnités et dépenses

Article 14 - Indemnités de séjour

1. L'END a droit, pour la durée de son détachement, à une indemnité de séjour journalière par jour calendrier. Si la distance entre le lieu de recrutement, déterminé conformément à l'article 156, et le lieu de détachement est égale ou inférieure à 150 km, l'indemnité journalière est de 29,44 EUR; elle est de 117,74 EUR si cette distance est supérieure à 150 km.
2. Si l'END n'a bénéficié d'aucun remboursement de ses frais de déménagement prévu à l'article 17, une indemnité de séjour mensuelle supplémentaire est versée conformément au tableau ci-dessous:

Distance entre le lieu de recrutement et le lieu de détachement (km)	Montant en euros
0 – 150	0
> 150	75,68
> 300	134,54
> 500	218,65
> 800	353,20
> 1300	555,03
> 2000	664,37

3. Les indemnités de séjour sont dues pour les périodes de mission, de congés annuels, de congés spéciaux et de jours fériés accordées par le CESE, sauf indication contraire.
4. L' END qui, au cours des trois années prenant fin six mois avant son détachement, résidait habituellement ou exerçait son activité principale à une distance égale ou inférieure à 150 km de son lieu de détachement reçoit 25 % de l'indemnité de séjour journalière.

À cette fin, 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.

5. Lors de sa prise de fonction, l'END bénéficie d'une avance d'un montant équivalant à 75 jours d'indemnité de séjour journalière, 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. Ce montant forfaitaire est versé pour le 25^e jour du mois lorsque l'END commence le premier jour du même mois. Dans les

cas où l'END commence le 16e jour du mois, ce montant forfaitaire est versé pour le dixième jour du mois suivant. Si le détachement prend fin pendant les 75 premiers jours précités, l'END est tenu de rembourser la part de son indemnité de séjour correspondant à la période non prestée.

6. L'END informe la Directions des Ressources humaines et financières de toute indemnité analogue perçue par ailleurs. Le montant de celle-ci est déduit de l'indemnité versée par le CESE au titre du paragraphe 1.
7. Les indemnités de séjour journalières et mensuelles sont adaptées chaque année le 1^{er} janvier, sans effet rétroactif, en fonction de l'évolution des traitements de base des fonctionnaires des Communautés à Bruxelles et à Luxembourg.
8. Les indemnités journalières et mensuelles sont versées pour le 25e jour de chaque mois.
9. Les indemnités journalières et mensuelles sont destinées à couvrir, sur une base forfaitaire, les frais de séjour de l'END au lieu de détachement; elles ne doivent en aucun cas être considérées comme une rémunération versée par le CESE.

Article 15 - Lieu de recrutement

1. Aux fins de la présente décision, on entend par «lieu de recrutement» le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour son employeur immédiatement avant son détachement. Le lieu d'affectation est le lieu où est situé le service du CESE auquel l'END est affecté. Ces lieux sont mentionnés dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 4
2. Si, six mois avant le début de son détachement auprès du CESE, un END travaille ou vit déjà dans un lieu différent de celui où est situé le siège de l'employeur, le lieu de recrutement est considéré comme étant celui des deux lieux qui est le plus proche du lieu de détachement.
3. Le lieu de recrutement est considéré comme étant le lieu de détachement dans les cas suivants:
 - a) si, au cours de la période de trois ans prenant fin dix mois avant le détachement, l'END résidait habituellement ou exerçait son activité professionnelle principale dans un lieu situé à une distance égale ou inférieure à 150 kilomètres du lieu de détachement, ou
 - b) si, au moment de la demande formelle de détachement du CESE, le lieu de détachement est le lieu de résidence principal du conjoint ou de l'enfant (des enfants) que l'END a à sa charge.
4. 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 aux fins du paragraphe 3, point a).

Article 16 - 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, conformément aux règles suivantes:
 - a) pour lui-même:
 - i) du lieu de recrutement au lieu d'affectation, au début du détachement;
 - ii) du lieu d'affectation au lieu de recrutement, à la fin du détachement;
 - b) pour son conjoint et les enfants à sa charge, à condition que ces personnes cohabitent avec lui et que le déménagement soit remboursé par le CESE conformément à l'article 17:
 - i) au début du détachement, au moment du déménagement du lieu de recrutement au lieu d'affectation;
 - ii) à la fin du détachement, du lieu d'affectation au lieu de recrutement.
2. Sauf en cas de transport aérien, le montant du remboursement est forfaitaire et limité au coût du voyage en train au tarif deuxième classe sans supplément. Il en va de même pour les voyages en voiture.

Les voyages par avion sont remboursés jusqu'à concurrence du tarif réduit d'un billet en classe économique, sur présentation des billets et des cartes d'embarquement. Ce remboursement n'est accordé que si le trajet par chemin de fer excède 500 km ou si l'itinéraire usuel comporte la traversée d'une mer.
3. Par dérogation au paragraphe 1, l'END prouvant qu'après la fin de son détachement, il sera affecté en un autre lieu à l'intérieur de l'Union européenne, que celui de son recrutement a droit au remboursement des frais de voyage vers ce nouveau lieu d'affectation dans les conditions fixées aux paragraphes 1 et 2. 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 son lieu de détachement, il a droit pour chaque période de 12 mois de détachement avec un maximum d'une fois par année à un montant forfaitaire égal au prix du voyage de retour de son lieu de détachement à son lieu de recrutement, pour lui-même, son conjoint et les enfants à sa charge, sur la base des dispositions en vigueur au CESE.
5. Le CESE ne rembourse aucune des dépenses visées aux paragraphes précédents si celles-ci ont été supportées ou remboursées par l'employeur. À cette fin, l'END déclare ces paiements ou remboursements au CESE ou atteste que de tels paiements ou remboursements n'ont pas eu lieu.

Article 17 - Frais de déménagement

1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 14, paragraphe 4, deuxième alinéa, l'END peut déménager ses effets personnels du lieu de recrutement au lieu d'affectation, aux frais du CESE et moyennant l'accord préalable de celle-ci, conformément aux dispositions alors en vigueur en ce

qui concerne le remboursement des frais de déménagement, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- a) la durée initiale du détachement doit être de deux ans;
- b) le lieu de recrutement de l'END doit se situer à une distance égale ou supérieure à 150 km du lieu de détachement;
- c) le déménagement doit intervenir dans les six mois à compter de la date du début du détachement;
- d) l'autorisation doit être demandée au moins deux mois avant la date prévue pour le déménagement;
- e) les frais de déménagement ne sont pas pris en charge par l'employeur; en cas de remboursement partiel par l'employeur, le montant correspondant sera déduit du remboursement du CESE;
- f) l'END doit adresser les originaux des devis, reçus et factures au CESE, ainsi qu'une attestation de son employeur confirmant que ce dernier ne rembourse pas les frais de déménagement ou indiquant la partie de ses frais qu'il prend en charge.
- g) Si le détachement est terminé par le CESE pour cause de non-respect par l'END de ses obligations (art. 8) dans les 3 premiers mois du détachement, les montants perçus par l'END au titre des frais de déménagement seront à rembourser au CESE.

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

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

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

4. L'END prouvant qu'après la fin de son détachement, il sera affecté en un autre lieu que celui de son recrutement a droit au remboursement des frais de déménagement vers ce nouveau lieu d'affectation, mais jusqu'à concurrence seulement du montant qui aurait été versé en cas de déménagement au lieu de recrutement.

Article 18 - Missions et frais de mission

1. L'END peut être envoyé en mission dans le respect des dispositions de l'article 3.
2. Les frais de mission sont remboursés conformément aux règles et conditions en vigueur en la matière au CESE.

Article 19 - Formation

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

Article 20 - Dispositions administratives

L'END se présente le premier jour de son détachement au service compétent de la Directions des Ressources humaines et financières pour accomplir les formalités administratives nécessaires. Les prises de fonction se font le premier ou le seize du mois.

Chapitre IV Réclamations

Article 21

Tout END dont la durée de détachement est supérieure à six mois peut saisir la Direction des Ressources humaines et financières en vertu du statut d'une réclamation dirigée contre un acte lui faisant grief, adopté par les services du CESE au titre de la présente décision, exception faite des décisions constituant une conséquence directe des décisions prises par l'employeur de l'END. La réclamation doit être introduite dans un délai de deux mois. Ce délai commence à courir le jour de la notification de la décision à l'intéressé et en tout état de cause au plus tard le jour où ce dernier en a eu connaissance. Le Secrétaire général notifie à l'intéressé sa décision motivée dans un délai de quatre mois à compter de la date d'introduction de la réclamation. À l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet.

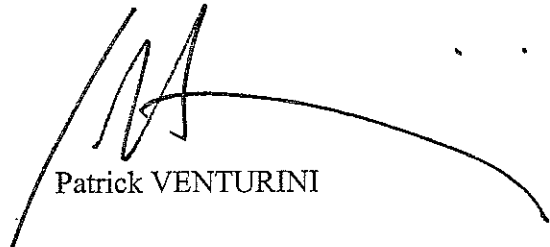
Chapitre V

Dispositions finales

La présente décision prend effet le 1^{er} juin 2007 et s'applique à tout détachement ou renouvellement de détachement à compter de cette date. Elle abroge et remplace les dispositions des précédents régimes applicables aux personnes détachées au sein du CESE.

Fait à Bruxelles, le 18 JUIN 2007

Le Secrétaire général,



Patrick VENTURINI