



*Comité économique et social européen*

**DÉCISION n° 263/12A**

**RELATIVE AU RÉGIME APPLICABLE AUX EXPERTS NATIONAUX DÉTACHÉS  
AUPRÈS DES SERVICES DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN**

**LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL,**

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) Afin de garantir que l'indépendance de l'institution ne soit pas compromise par des intérêts privés, il convient de disposer que les END proviennent d'une administration publique ou para-publique internationale (OIG), nationale, régionale ou locale (gouvernements, ministères, CES nationaux, ...), des États membres mais aussi de l'espace économique européen (EEE), de pays candidats à l'adhésion, 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 est souhaitable de consolider les dispositions relatives au régime applicable aux END, en préservant leur spécificité tout en les simplifiant et, pour ce qui concerne notamment les conditions de travail ou l'octroi des indemnités de séjour, en les rapprochant des dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne sans pour autant assimiler les END à ces derniers.
- (7) Il convient de faciliter l'adaptation des indemnités journalières et mensuelles en tenant compte des adaptations des traitements de base des fonctionnaires de l'UE à Bruxelles.

**DÉCIDE :**

**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).

Les experts nationaux détachés sont des personnes mises à disposition du CESE par une administration publique ou parapublique internationale, nationale, régionale ou locale auxquelles le CESE a recours pour utiliser leur expertise dans un domaine particulier.

Au sens de la présente décision, l'administration publique est l'ensemble des services administratifs centraux, fédéraux et territoriaux d'un Etat, à savoir les ministères, les services gouvernementaux et des parlements, les juridictions, les banques centrales, les services administratifs des collectivités locales, ainsi que les services administratifs décentralisés de cet Etat et de ses collectivités.

Les personnes couvertes par le présent régime sont employées par leur employeur depuis au moins douze mois dans un cadre statutaire ou contractuel avant leur détachement et restent au service de cet employeur durant la période de détachement. A ce titre, l'employeur de l'END s'engage à continuer à le rémunérer, à maintenir le lien statutaire ou contractuel durant toute la durée du détachement et à informer la Direction des Ressources Humaines et Services Intérieurs de tout changement dans la situation de l'END à cet égard. Il continue également à assurer l'ensemble des droits sociaux de l'END, en particulier en matière de sécurité sociale et de pension. La rupture ou la modification du lien statutaire ou contractuel sont de nature à remettre en cause sans préavis le détachement de l'END par le CESE, conformément à l'article 8, paragraphe 2 c).

2. Sauf dérogation accordée par le Secrétaire général du CESE, les END doivent avoir la nationalité d'un État membre de l'UE, d'un des pays de l'EEE, ou d'un des pays candidats à l'adhésion.

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, selon le cas, le secrétariat de l'AELE et les missions diplomatiques des pays tiers auxquels le détachement est ouvert. 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.

3. 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.

### *Article 2 – Procédure de sélection*

1. Les END sont sélectionnés selon une procédure ouverte et transparente dont les modalités impliquent la constitution d'un Comité de Sélection.
2. Avant l'organisation d'une sélection, les services du CESE doivent avoir été autorisés à recourir à des END en fonction des disponibilités budgétaires.
3. Les candidatures sont transmises par les Représentations permanentes des Etats membres de l'Union européenne (ci-après : "RP") et lorsque l'avis de vacance le prévoit, par le secrétariat de l'AELE, les missions diplomatiques des pays tiers et les OIG auxquels le détachement est ouvert. Le Comité de Sélection vérifie que les END soient recrutés dans le respect des conditions d'éligibilité et des critères d'expérience professionnelle, décrite à l'article 6 du présent régime.

### *Article 3 - 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. A titre exceptionnel et dans l'intérêt du service, le Secrétaire général peut autoriser une ou plusieurs prolongations du détachement pour un maximum de deux ans supplémentaires à la fin de la période de quatre ans.
2. La durée initiale du détachement envisagée est fixée lors de la mise à disposition, dans l'échange de lettres visé à l'article 1er, paragraphe 3. Toute prorogation de la période de détachement fait l'objet d'un nouvel échange de lettres.
3. L'END ayant déjà fait l'objet d'un détachement auprès du CESE peut être détaché une nouvelle fois, conformément aux règles fixées par 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 dernière période de détachement précédente et le nouveau détachement; si, après le dernier détachement, l'END a bénéficié d'un contrat d'emploi avec le CESE, la durée de ce contrat ou de ce détachement est prise en compte dans le calcul des six ans susmentionnés.

La période minimum de six ans visée au point b) n'est pas requise lorsque les détachements précédents ont 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, sans préjudice de la possibilité de prolongation jusqu'à deux ans supplémentaires prévue au paragraphe 1 du présent article.

*Article 4 - Tâches*

1. L'END assiste les fonctionnaires ou agents temporaires du CESE. Il ne peut exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire ou supérieur, y compris en remplacement de son supérieur hiérarchique.
2. L'END ne participe à des missions ou à des réunions externes que dans le cadre d'une délégation conduite par un fonctionnaire ou un agent temporaire du CESE ou, s'il y participe seul, en tant qu'observateur ou à des fins de contact et/ou d'information du service.
3. Dans tous les autres cas, par dérogation au paragraphe 2 ci-dessus, le directeur du service concerné (ou toute personne assimilée occupant des fonctions d'encadrement supérieur au sein d'une entité indépendante d'une direction) peut 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. Dans ce cas, celui-ci donne par écrit à l'END un mandat clair et précis de la position à tenir pendant les missions ou les réunions en question.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

8. Il est demandé à l'employeur et à l'END de s'engager à déclarer au Directeur des Ressources humaines et Services Intérieurs tout changement de situation intervenant au cours du détachement qui pourrait faire naître l'éventualité d'un tel conflit.
9. 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 5 - 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 de l'UE, 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 l'UE. 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 qui se propose d'exercer une activité extérieure, rémunérée ou non, ou de remplir un mandat en dehors de l'UE est soumis aux règles en vigueur au CESE pour les fonctionnaires en matière d'autorisation préalable<sup>1</sup>. Avant de délivrer l'autorisation, le service compétent consulte l'employeur de l'END.
- c) L'END s'abstient de tout acte et de tout comportement susceptibles de porter atteinte à la dignité de sa fonction, ainsi que de toute forme de harcèlement moral et sexuel<sup>2</sup> ;
- d) 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.

L'END déclare toute activité lucrative exercée à titre professionnel par son conjoint selon la définition de ce dernier donnée par le statut.

- e) 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;
- f) 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 de l'UE en informe au préalable le Directeur des Ressources Humaines et des Services Intérieurs. Si ce dernier est en mesure de démontrer que la publication en cause est de nature à mettre gravement en jeu les intérêts légitimes de l'UE, 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

---

<sup>1</sup> L'article 12 ter du Statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent *mutatis mutandis*.

<sup>2</sup> L'article 12 bis du Statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent *mutatis mutandis*.

dans le délai spécifié, le Directeur des Ressources Humaines et Services Intérieurs est réputé ne pas soulever d'objection ;

- g) tous les droits afférents aux travaux effectués par l'END dans l'exercice de ses tâches sont dévolus au CESE ;
  - h) 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 ;
  - i) 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 8.
  3. À la fin du détachement, l'END reste lié par l'obligation d'agir avec loyauté envers l'UE, ainsi qu'avec intégrité et discrétion pour exercer les nouvelles tâches qui lui sont confiées et accepter certains postes ou avantages.

#### *Article 6 - 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, judiciaires, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision, à un grade équivalent 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 de l'UE ainsi que par le régime applicable aux autres agents de l'UE.
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 de travail 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 7 - 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 15 ne sont pas versées ;
  - b) les frais visés à l'article 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 8 - Fin du détachement*

1. Subject to paragraph 2, the secondment may be terminated at the request of the EESC or of the SNE's employer, on the party concerned giving three months' notice to the other party. It may also be terminated on giving the same notice at the SNE's request.
2. In exceptional circumstances the secondment may be terminated without notice:
  - a) by the SNE's employer, if the employer's essential interests so require;
  - b) by the EESC and the employer acting jointly, at the request of the SNE to both parties, if the SNE's essential personal or professional interests so require;
  - c) by the EESC in the event of a failure by the SNE and/or their employer to respect their obligations under this Decision or for a serious offence by the SNE in connection with the service.

In the event of termination under point c), the EESC shall immediately inform the employer.

## **Chapitre II** **Conditions de travail**

### *Article 9 - 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. A cette fin, 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 Conseil<sup>3</sup>.
  
2. Dès le jour de leur entrée en fonction, le CESE fait assurer les END contre les risques d'accident sur le lieu du travail ainsi que sur le chemin du travail. Le service compétent de la Direction des Ressources humaines et des Services Intérieurs leur fournit une copie des dispositions applicables le jour où ils accomplissent les formalités liées à leur entrée en service.

### *Article 10 - Horaires de travail*

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

L'END travaille à temps plein pendant toute la durée de son détachement.

### *Article 11 - Absences maladie*

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au CESE en matière d'absence pour cause de maladie ou d'accident<sup>4</sup>.
  
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 de séjour prévues à l'article 15 sont automatiquement suspendues. Le congé de maladie ne peut se prolonger au-delà de la durée du détachement de l'intéressé.
  
3. L'END victime d'un accident lié à son travail survenu pendant la période de détachement continue de percevoir l'intégralité des indemnités de séjour pendant toute la durée de son inaptitude au travail sans que cette période puisse dépasser la fin de la période de détachement.

---

<sup>3</sup> OJ L 74 du 27/03/1972, p.1.

<sup>4</sup> Les articles 59 et 60 du statut et les dispositions d'application de ces articles s'appliquent *mutatis mutandis*.



#### *Article 12 - Congés annuels et congés spéciaux*

1. L' END est soumis aux règles en vigueur au CESE en matière de congé annuel et de congé spécial applicables aux fonctionnaires.
2. Le congé est soumis à une autorisation préalable du service auquel l'END est affecté. En cas d'absence irrégulière au sens de l'article 60 du statut, les indemnités de séjour ne sont pas versées.
3. Sur demande dûment motivée de l'employeur de l'END, le CESE peut accorder à l'END jusqu'à deux jours de congé spécial par période de douze mois de détachement effectif au CESE pour se rendre auprès de son employeur.
4. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel ou spécial non pris à la fin de la période de détachement.

#### *Article 13 - Congé de maternité*

1. L'END est soumis aux règles en vigueur au CESE en matière de congé de maternité<sup>5</sup>. Pour la durée de son congé de maternité prévue dans les règles en vigueur au CESE, il perçoit les indemnités de séjour prévues à l'article 15.
2. Lorsque la réglementation à laquelle est soumis l'employeur de l'END prévoit un congé de maternité plus long, sur demande de l'END, 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 14 - 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 Services Intérieurs. Les opérations de gestion financières, telles que le calcul et le paiement des indemnités de séjour et de transport, incombent au service compétent de la Direction des Finances, Budget et Comptabilité.

---

<sup>5</sup> L'article 58 du statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent *mutatis mutandis*.

### Chapitre III Indemnités et dépenses

#### Article 15 - Indemnités de séjour

1. L'END a droit, pour la durée de son détachement, à une indemnité de séjour journalière et à une indemnité de séjour mensuelle.

À la date d'effet de la présente décision :

- l'indemnité de séjour journalière est de 127,65 EUR ;
- l'indemnité de séjour mensuelle est versée conformément au tableau ci-dessous :

<b>Distance entre le lieu d'origine et le lieu de détachement (km)</b>	<b>Indemnité de séjour mensuelle Montant en €</b>
0 - 150	0
> 150	82,04
> 300	145,87
> 500	237,05
> 800	382,92
> 1300	601,73
> 2000	720,27

2. Ces indemnités de séjour sont accordées selon les mêmes critères que l'indemnité de dépaysement pour les fonctionnaires <sup>6</sup>.
3. Les adaptations des rémunérations adoptées par le Conseil en application de l'article 65 du statut s'appliquent automatiquement aux indemnités de séjour le mois qui suit leur adoption. Le service compétent de la Direction des Finances, Budget et Comptabilité veille à l'exécution de cette disposition.
4. Ces indemnités sont destinées à couvrir, sur une base forfaitaire les frais de séjour des END au lieu de détachement ; elles ne doivent en aucun cas être considérées comme une rémunération versée par le CESE.
5. Avant le détachement, l'employeur certifie auprès de la Direction des Ressources Humaines et Services Intérieurs que, pendant le détachement, il maintiendra le niveau de rémunération que l'END percevait au moment de son détachement. L'END informe la Direction des Ressources Humaines et Services Intérieurs de toute indemnité ayant la même finalité perçue par ailleurs.

---

<sup>6</sup> L'article 4 de l'annexe VII du statut et les dispositions d'application de cet article s'appliquent *mutatis mutandis*.

Le montant de celle-ci est déduit des indemnités de séjour versées par le CESE. Le CESE, sur demande dûment justifiée de l'employeur, peut décider de ne pas procéder à cette déduction.

6. Les indemnités de séjour sont dues pour tous les jours de la semaine, y compris pendant les périodes de mission, de congés annuels, de congés spéciaux et de jours fériés accordées par le CESE.
7. Lors de sa prise de fonction, l'END bénéficie d'une avance d'un montant équivalant à 75 jours d'indemnité de séjour. Ce versement entraîne l'extinction de tout droit à de nouvelles indemnités de séjour au titre de la période à laquelle il correspond. Ce montant forfaitaire est versé pour le 25<sup>e</sup> jour du mois lorsque l'END commence le premier jour du même mois. Dans les cas où l'END commence le 16<sup>e</sup> 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 des indemnités de séjour correspondant à la période non prestée.
8. Les indemnités de séjour sont versées au plus tard le 25<sup>e</sup> jour de chaque mois.

#### *Article 16 – Lieu d'origine*

1. Aux fins de la présente décision, on entend par «lieu d'origine» le lieu où l'END exerçait ses fonctions pour son employeur au moment de son détachement. Le lieu de détachement est Bruxelles.
2. Si, six mois avant son détachement auprès du CESE en tant qu'END, un expert national réside déjà à titre principal dans un lieu différent de celui où est situé le siège de l'employeur, le lieu d'origine est considéré comme étant celui des deux lieux qui est le plus proche du lieu de détachement.

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

1. L'END a droit pour lui-même au remboursement de ses frais de voyage à son entrée en service et à la cessation de ses fonctions entre le lieu d'origine et le lieu de détachement tels que définis à l'article 16.
2. Les frais de voyage sont remboursés conformément aux règles et conditions en vigueur en la matière au CESE.
3. Par dérogation au paragraphe 1, l'END prouvant qu'à la fin de son détachement, il sera affecté dans un lieu autre que son lieu d'origine a droit au remboursement des frais de voyage vers ce nouveau lieu dans les conditions fixées au paragraphe 2. Ce remboursement ne peut toutefois excéder le montant qui aurait été versé en cas de retour de l'END au lieu d'origine.
4. Le CESE ne rembourse aucune des dépenses visées aux paragraphes précédents si celles-ci sont prises en charge par l'employeur ou toute autre entité. À cette fin, l'employeur de l'END déclare ces paiements ou remboursements au CESE ou atteste que de tels paiements ou remboursements n'ont pas eu lieu.

*Article 18 - Missions et frais de mission*

1. L'END peut être envoyé en mission dans le respect des dispositions de l'article 4.
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 à sa réintégration dans son administration d'origine après le détachement, peut être pris en compte lorsqu'il est décidé de l'autoriser à suivre une formation.

*Article 20 - Dispositions administratives*

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

## **Chapitre IV** **Réclamations**

### *Article 21*

Sans préjudice des possibilités d'action dans les conditions et les délais prévus à l'article 230 du Traité CE, après avoir pris ses fonctions, tout END peut saisir le Secrétaire général 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**

### *Article 22 – Entrée en vigueur*

1. La présente décision prend effet le 1er janvier 2012. Elle abroge les dispositions de la Décision 104/09A du 18 février 2009 relative au régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du CESE.
2. À compter de sa date de prise d'effet, elle s'applique :
  - aux END qui prennent leurs fonctions;
  - aux END dont le détachement est en cours, à l'exception :
    - des articles 15 et 17 qui s'appliquent uniquement sur demande des intéressés, introduite dans les trois mois qui suivent l'adoption de cette décision, en lieu et place des dispositions des articles 14 à 17 de la Décision 104/09A du 18 février 2009 du CESE, et
    - de l'article 12, qui s'applique à compter du 1er janvier 2013.
3. Les END dont le détachement est en cours et qui demandent à bénéficier des dispositions de l'article 15 ne perçoivent pas l'indemnité de séjour mensuelle visée au paragraphe 1 de cet article lorsqu'ils ont bénéficié lors de leur entrée en service des dispositions de l'article 17 de la Décision 104/09A du 18 février 2009 du CESE relative au régime applicable aux experts nationaux détachés. En revanche, ils bénéficient des dispositions de ce même article 17 lors de la cessation de leurs fonctions.
4. Les END dont le détachement est en cours qui ne souhaitent pas bénéficier des dispositions des articles 15 et 17 continuent à bénéficier de celles prévues aux articles 14 à 17 de la Décision 104/09A du 18 février 2009 du CESE relative au régime applicable aux experts nationaux détachés.
5. La Décision 104/09A du 18 février 2009 du CESE relative au régime applicable aux experts nationaux détachés est abrogée. Toutefois, les dispositions des articles 11 et 14 à 17 de la dite décision restent applicables dans les cas visés aux paragraphes 2 à 4.

Fait à Bruxelles, le 7 juin 2012.

Le Secrétaire général,

Martin WESTLAKE