



Bruxelles, le 28 Avril 2009

**DECISION DU CONTROLEUR EUROPEEN DE LA PROTECTION DES DONNEES  
du 28 Avril 2009  
RELATIVE AU REGIME APPLICABLE AUX EXPERTS DETACHES AUPRES DE  
SES SERVICES**

remplaçant les décisions du Contrôleur européen de la protection des données relatives au sujet

**DECISION DU CONTROLEUR EUROPEEN DE LA PROTECTION DES DONNEES  
(CEPD) du 28 avril 2009 RELATIVE AU REGIME APPLICABLE AUX EXPERTS  
DETACHES AUPRES DE SES SERVICES**

remplaçant les décisions du Contrôleur européen de la protection des données relatives au sujet

Le Contrôleur européen de la protection des données,

vu le traité instituant la Communauté européenne,

considérant ce qui suit :

- 1) Des experts nationaux détachés (END) doivent permettre au CEPD de bénéficier de leurs connaissances et leurs expériences professionnelles de haut niveau, notamment dans les domaines dans lesquels l'expertise requise n'est pas immédiatement disponible.
- 2) Il est souhaitable de favoriser l'échange d'expériences et de connaissances professionnelles en matière de politiques européennes, en affectant temporairement des experts des administrations des Etats membres dans le service du CEPD.
- 3) Les droits et obligations des END fixés par la présente décision doivent garantir que les END s'acquittent de leurs tâches en veillant aux seuls intérêts du CEPD.
- 4) Eu égard à la nature temporaire de leurs tâches et vu leur statut particulier, il convient de prévoir que les END n'exercent aucune des responsabilités incombant au CEPD au titre de ses prérogatives de droit public.
- 5) Il est nécessaire de revoir toute rémunération quotidienne ou mensuelle en prenant en compte les changements dans les salaires des Officiels de la Communauté à Bruxelles

DECIDE :

## CHAPITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

#### *Article premier*

#### *Champ d'application*

1. Le présent régime est applicable aux experts nationaux qui sont détachés auprès du CEPD par une administration publique nationale, régionale ou locale, ci-après dénommés experts nationaux détachés (END).
2. 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 et continuent à être rémunérées par cet employeur.
3. Sauf dérogation accordée par le CEPD, les END doivent avoir la nationalité d'un Etat membre. Le CEPD veille à l'équilibre géographique, à l'équilibre entre hommes et femmes ainsi qu'au respect du principe de l'égalité des chances lorsqu'il engage des END dans son service.
4. Le détachement est mis en œuvre par un échange de lettres entre le CEPD et la représentation permanente de l'Etat membre concerné ou l'employeur, selon le cas. Une copie du régime applicable aux experts nationaux détachés auprès du CEPD 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

#### *Article 2*

#### *Durée du détachement*

La durée 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.

1. 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 s'applique en cas de renouvellement de la période du détachement.

2. L'END ayant déjà fait l'objet d'un détachement auprès de l'institution peut être détaché une deuxième fois, conformément aux règles internes fixées quant à la durée maximale de la présence de ce personnel dans le service du CEPD, et toujours dans les conditions suivantes :
  - a) l'END doit continuer de remplir les conditions d'éligibilité au détachement ;
  - b) une période d'un minimum de 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 CEPD, le délai de six ans commence à courir à la fin de ce contrat.

La condition prévue au point b) ne s'oppose pas à ce que le CEPD 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. Les END assistent les fonctionnaires du CEPD ou les agents temporaires en s'acquittant des tâches qui leur sont confiées sur la base de leurs connaissances et de leur expérience professionnelles.
2. L'END ne participe aux missions et réunions que s'il accompagne un fonctionnaire du CEPD ou un agent temporaire, ou, s'il intervient seul en tant qu'observateur ou à des fins d'information.
3. Dans des circonstances exceptionnelles, le CEPD peut déroger à cette règle au titre d'un mandat spécifique donné à l'END et après s'être assuré de l'absence de tout conflit d'intérêt potentiel. L'END ne peut en aucune circonstance représenter en son nom le CEPD dans le but de prendre des engagements financiers ou autres ou de négocier pour le compte de celui-ci.
4. L'END peut toutefois représenter le CEPD dans les procédures judiciaires en tant que co-agent avec un fonctionnaire et peut ainsi agir pour le compte de celui-ci.
5. Le CEPD reste seul responsable de l'approbation des résultats des tâches accomplies par l'END, ainsi que de la signature des actes qui en découlent.
6. Les services du CEPD concernés, l'employeur de l'END et l'END s'efforcent, dans toute la mesure du possible, d'éviter tout conflit d'intérêts ou l'apparition d'un tel conflit en relation avec les tâches de l'END pendant son détachement auprès du CEPD. A cette fin, le service auquel l'END doit être affecté fournit en temps utile à l'END et à l'employeur, avant le début du détachement, toutes les informations relatives aux tâches envisagées et demande à l'END et à l'employeur de confirmer par écrit qu'il n'existe à leur connaissance aucune raison de ne pas confier les tâches concernées à l'END. L'END est invité notamment à déclarer tout conflit 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 et tous les intérêts financiers importants détenus par lui-même ou par ces personnes.

7. Il est demandé à l'employeur et à l'END de s'engager à déclarer à l'unité du "Personnel Budget Administration" du CEPD tout changement de situation intervenant, au cours du détachement qui pourrait donner lieu à un tel conflit ou à l'apparition d'un tel conflit.
8. L'unité "Personnel Budget Administration" du CEPD garde copie de tous les échanges de lettres dans ses archives.
9. Lorsque le CEPD estime que la nature des activités de l'END exige des précautions particulières en matière de sécurité, une habilitation de sécurité doit être obtenue avant le recrutement de l'END.
10. Lorsque l'END ne s'acquitte pas des obligations qui lui incombent en vertu des dispositions des paragraphes 2, 3 ou 4, le CEPD est en droit, s'il le juge nécessaire, de mettre fin au détachement de l'END conformément à l'article 7.

#### *Article 4* *Droits et obligations*

1. Durant la période de détachement,
  - a) l'END s'acquitte de ses tâches et règle sa conduite en se préoccupant uniquement des intérêts du CEPD. Il ne sollicite ni n'accepte d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité, organisation ou personne en dehors du CEPD. 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 qui se propose d'exercer une activité extérieure, rémunérée ou non, ou de remplir un mandat en dehors du CEPD est soumis aux règles en vigueur du CEPD pour les fonctionnaires en matière d'autorisation préalable. Avant de délivrer l'autorisation, le CEPD 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 ;
  - 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 le CEPD, qui prend toutes les mesures qui s'imposent et peut, notamment, décharger l'END de ses responsabilités dans l'affaire en cause.
  - 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 des Communautés en informe au préalable le CEPD. 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 CEPD est réputé ne pas soulever d'objection ;

- g) tous les droits afférents aux travaux effectués par l'END dans l'exercice des ses fonctions sont dévolus à la Communauté ;
  - h) 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 ; et
  - i) sur la base de ses connaissances et de son expérience professionnelles, 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 ;
2. Le non-respect des dispositions des paragraphes 1 et 2 pendant le détachement peut amener le CEPD à mettre fin, s'il le juge nécessaire, au détachement de l'END conformément à l'Article 7.
  3. A 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.

#### *Article 5*

##### *Expérience professionnelle et connaissances linguistiques*

1. Pour être détaché auprès du CEPD, l'expert national doit avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans plein dans des fonctions administratives, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision, équivalant à celles de la catégorie A ou B telles qu'elles sont définies par le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés. L'employeur de l'END fournit au CEPD, avant le détachement, une attestation d'emploi de l'expert, couvrant les douze derniers mois.
2. 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.

*Article 6*  
*Interruption du détachement*

Le CEPD peut autoriser des interruptions des périodes de détachement et en fixer les conditions.

1. Pendant la durée de ces interruptions,
  - a) les indemnités visées à l'article 14 ne sont pas versées ;
  - b) les frais visés aux articles 18 et 19 ne sont remboursés que si l'interruption se fait à la demande du CEPD ;
  - c) tout remboursement de rémunération à l'employeur de l'END en vertu de l'article 16 est suspendu automatiquement.
  - d) La période de suspension n'est pas comptabilisée dans la durée de détachement telle que définie à l'article 2.

*Article 7*  
*Fin du détachement*

1. Sous réserve du paragraphe 2, il peut être mis fin au détachement à la demande du CEPD 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 CEPD et de l'employeur de l'END.
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 CEPD et l'employeur, sur demande adressée par l'END aux deux parties, si les intérêts essentiels, personnels ou professionnels de l'END l'exigent ;
  - c) par le CEPD, en cas de non-respect par l'END des obligations qui lui incombent en vertu de la présente décision.

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

## 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 CEPD que l'END demeure soumis, durant son détachement, à la législation portant sur la sécurité sociale dont relève l'administration publique qui l'emploie et prend en charge les frais encourus à l'étranger.
2. Préalablement au détachement, l'employeur dont dépend l'expert fournit au CEPD le certificat visé à l'article 11, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil<sup>1</sup>.
3. Dès le jour de leur entrée en fonction, les END sont couverts contre les risques d'accident. Le CEPD leur fournit une copie des dispositions applicables le jour où ils se présentent au service compétent du contrôleur pour accomplir les formalités au détachement.
4. L'END qui ne peut être couvert par un régime public contre les risques de maladie peut demander que ces risques soient couverts par le CEPD. L'expert contribue pour moitié à la prime d'assurance et sa contribution est retenue mensuellement sur l'indemnité prévue à l'article 14.

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

1. L'END est soumis aux règles en vigueur du CEPD en matière d'horaires de travail.
2. L'END travaille à temps plein pendant toute la durée du détachement. Le contrôleur peut autoriser un travail à temps partiel pour un END, après l'accord de son employeur, pour autant que cela soit compatible avec les intérêts du CEPD. Dans ce cas, la durée du congé annuel est réduite en conséquence.
3. En cas de travail partiel autorisé, l'END doit fournir chaque mois un travail correspondant au moins à la moitié de la durée normale du travail.
4. L'END ne peut pratiquer un horaire flexible que s'il y est autorisé par le service du CEPD. L'autorisation est communiquée, pour information, à l'unité ""Personnel Budget Administration"" du CEPD.

---

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



*Article 10*  
*Absence pour maladie*

1. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'END avertit le service du "Personnel Budget Administration" dans les plus brefs délais, en indiquant son adresse du moment. Il 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 CEPD.
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 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 au paragraphe 1 de 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 aptitude au travail et jusqu'à la fin de la période de détachement.

*Article 11*  
*Congé annuel et congés spéciaux*

1. L'END est soumis aux règles en vigueur du CEPD en matière de congé annuel et de congé spécial applicables aux fonctionnaires à l'exception des dispositions relatives au grade.
2. Le congé est soumis à une autorisation préalable du service auprès duquel l'END est affecté.
3. Sur demande dûment motivée de l'employeur de l'END, jusqu'à deux jours de congé spécial rémunéré peuvent être accordés par le CEPD par période de douze mois. Les demandes sont examinées cas par cas.
4. Aucun remboursement ne peut être effectué pour le congé annuel non pris à la fin de la période de détachement.

*Article 12*  
*Congé de maternité*

L'END est soumis aux règles en vigueur du CEPD en matière de congé de maternité période pendant laquelle elle bénéficie des indemnités prévues à l'article 14.

1. Lorsque les règles appliquées en la matière par l'employeur de l'END prévoient un congé de maternité plus long, le détachement est interrompu pour la période excédant celle accordée par le CEPD prévu à l'article 7.

Une période équivalant à la période d'interruption est ajoutée à la fin du détachement si l'intérêt du CEPD le justifie.

2. 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, s'applique.

*Article 13*  
*Gestion et contrôle*

La gestion et le contrôle des congés, du temps de travail et des absences incombent au CEPD.

## CHAPITRE III

### INDEMNITES ET DEPENSES

#### Article 14

#### Indemnités de séjour

1. L'END a droit, pour la durée de son détachement, à une indemnité de séjour journalière, qui sera de 122,97 euros.
2. Si l'END n'a bénéficié d'aucun remboursement de ses frais de déménagement, une indemnité supplémentaire est accordée conformément au tableau ci-dessous :

Distance entre le lieu de résidence et le lieu de détachement (km)	Montant en euros
0 - 150	0
> 150	76,74
> 300	136,42
> 500	221,71
> 800	358,14
> 1300	562,80
> 2000	673,67

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 CEPD, sauf mentions spéciales.
4. Aux fins du présent paragraphe, les circonstances liées aux tâches accomplies par les END pour un Etat autre que celui du lieu de détachement 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 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<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.
6. L'END informe le CEPD de toute indemnité analogue perçue par ailleurs. Le montant de celle-ci est déduit de l'indemnité versée par le CEPD au titre du paragraphe 1.
7. Les indemnités journalières et mensuelles sont adaptées chaque année, sans effet rétroactif, en fonction de l'adaptation des rémunérations de base des fonctionnaires de la Communauté à Bruxelles.
8. 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 CEPD.

Les indemnités de séjour sont versées au plus tard le 25<sup>e</sup> jour de chaque mois.

*Article 15*  
*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 le lieu où est situé le service du CEPD auprès duquel l'END est détaché. Ces lieux sont mentionnés dans l'échange de lettres visé à l'article 1, paragraphe 4
2. Le lieu de résidence est considéré comme étant le lieu de détachement dans les cas suivants :
  - a) si, au cours de la période de trois ans prenant fin six mois avant le détachement, l'END avait sa résidence habituelle ou exerçait son activité professionnelle principale dans un lieu situé à une distance égale ou inférieure à 150 km du lieu de détachement ; ou
  - b) si, au moment de la demande de détachement du CEPD, le lieu de détachement est le lieu de résidence principal du conjoint ou des enfants que l'END a à sa charge ; à cette fin, un lieu de résidence situé à une distance égale ou inférieure à 150 km du lieu de détachement est considéré comme étant le lieu de détachement.
3. Les circonstances liées aux tâches accomplies par l'END pour un Etat autre que celui du lieu de détachement ne sont pas prises en considération aux fins du paragraphe 3 (a).

*Article 16*  
*Frais de voyage*

1. L'END a droit au remboursement de ses frais de voyage :
  - a) pour lui-même :
    - i. du lieu de résidence au lieu de détachement, au début du détachement,
    - ii. du lieu de détachement au lieu de résidence, à la fin du détachement ;
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.

Pour les voyages en avion, le remboursement peut aller jusqu'au coût du voyage en avion au tarif réduit "economy", les billets et les cartes d'embarquement devant être présentés ; 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, les END qui prouvent avoir changé le lieu où ils exerceront leur activité principale après la fin du détachement ont droit au

remboursement des frais de voyage vers ce lieu dans le respect des limites précitées. Ce remboursement ne peut avoir pour objet le paiement d'un montant supérieur à celui auquel l'END a droit en cas de retour vers le lieu de résidence.

4. Le CEPD ne rembourse aucune des dépenses visées aux paragraphes précédents si celles-ci sont prises en charge par l'employeur. À cette fin, l'END doit informer le CEPD de tout remboursement de ce type.

#### *Article 17* *Missions et frais de mission*

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

#### *Article 18* *Formation*

Les actions de formation organisées par le CEPD sont ouvertes aux END si l'intérêt du CEPD le justifie. L'intérêt raisonnable de l'END, eu égard notamment au déroulement de sa carrière après le détachement, doit être pris en compte pour autoriser sa participation.

#### *Article 19* *Dispositions administratives*

L'END se présente le premier jour de son détachement au CEPD pour accomplir les formalités administratives nécessaires. Les prises de fonction se font le premier ou le seize du mois.

### **CHAPITRE IV**

#### **Réclamations**

#### *Article 20*

1. Tout END peut saisir l'unité du "Personnel Budget Administration" chargée des réclamations et demandes en vertu du Statut, d'une réclamation dirigée contre un acte lui faisant grief, adopté par le CEPD 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 chef du Personnel notifie à l'intéressé sa décision motivée dans un délai de quatre mois à compter de la date d'introduction de la réclamation. A l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la réclamation vaut décision implicite de rejet.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Le présent article n'empêche aucunement l'END d'intenter une action contre la décision initiale dans les conditions prévues à l'article 230 du traité CE.

## **CHAPITRE V**

### **Dispositions finales**

#### *Article 21*

La présente décision prend effet le premier jour du mois suivant celui de son adoption et remplace la Décision du 30 Juin 2006.

Elle s'applique à tout nouveau détachement ou renouvellement de détachement à compter de sa date de prise d'effet.

Fait à Bruxelles, le 28 Avril 2009.

Pour le CEPD

HUSTINX

Peter

Contrôleur