



# Assemblée générale

Distr. générale  
14 mars 2008  
Français  
Original : anglais

---

**Soixante-deuxième session**  
Point 137 de l'ordre du jour  
**Administration de la justice**  
à l'Organisation des Nations Unies

## **Complément d'information demandé par l'Assemblée générale**

### **Note du Secrétaire général**

#### *Résumé*

Le Secrétaire général fournit les informations supplémentaires que l'Assemblée générale lui a demandées dans sa décision 62/519 dans la présente note qui comporte en ses annexes I et II le texte des projets de statut du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies, ainsi que l'Assemblée l'a demandé dans sa résolution 62/228. Ces informations et les projets de statut proposés tiennent compte des observations formulées par les représentants du personnel dans le cadre du Groupe de contact sur l'administration de la justice créé à la vingt-huitième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.



## I. Introduction

1. Dans sa résolution 61/261, l'Assemblée générale a accueilli avec satisfaction le rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies (A/61/205) ainsi que la note du Secrétaire général s'y rapportant (A/61/758), et décidé d'instituer, en janvier 2009 au plus tard, un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé.

2. Dans son rapport sur l'administration de la justice (A/62/294), le Secrétaire général a fourni de plus amples précisions et des renseignements d'ordre général sur le nouveau système proposé et exposé en détail les incidences financières de l'institution du nouveau système<sup>1</sup>. À sa soixante-deuxième session, l'Assemblée a examiné ledit rapport ainsi que le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/62/7/Add.7).

3. La Sixième Commission a examiné le rapport du Secrétaire général sous ses aspects juridiques (A/62/294) et dégagé des conclusions (A/C.5/62/11, annexe, appendice I) dont l'Assemblée a pris note dans sa décision 62/519. Dans la même décision, l'Assemblée a chargé un Comité spécial sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies de poursuivre l'examen des aspects juridiques de la question et prié le Secrétaire général de répondre aux demandes d'information résultant des conclusions de la Sixième Commission, en tenant compte des décisions que l'Assemblée prendrait éventuellement lors de sa soixante-deuxième session avant la réunion du Comité spécial.

4. Par sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a établi le cadre général du nouveau système d'administration de la justice et demandé des informations supplémentaires (par. 65 à 67). Le Secrétaire général fournit dans les projets de statut du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies nombre des éléments d'information demandés expressément par l'Assemblée [par. 65 a) et b)]. Il fournira les autres éléments d'information demandés dans des rapports distincts qui seront publiés aux échéances indiquées par l'Assemblée. Dans la même résolution, l'Assemblée a « invité la Sixième Commission à examiner les rapports demandés au Secrétaire général sous leurs aspects juridiques, sans préjudice du rôle de la Cinquième Commission, grande commission chargée des questions administratives et budgétaires » (par. 68).

5. En prévision de la réunion du Comité spécial qui doit se tenir du 10 au 18 et du 21 au 24 avril 2008, le Secrétaire général fournit à la section II de la présente note ses réponses aux demandes d'information de la Sixième Commission, la section III étant consacrée à l'examen des projets de statut du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies, reproduits respectivement aux annexes I et II.

6. La note tient compte des consultations menées avec les représentants du personnel dans le cadre du Groupe de contact sur l'administration de la justice créé

---

<sup>1</sup> Au cours de la soixante et unième session de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a aussi publié un rapport (A/61/891) sur les ressources nécessaires à l'application de la résolution 61/261 et le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a fait des observations sur le rapport en question (voir A/61/936). Toutefois, ni l'un ni l'autre rapport n'a été examiné par la Cinquième Commission au cours de la soixante et unième session.

à la vingt-huitième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel (voir A/62/294, par. 32, 52 et 203).

7. Le Secrétaire général considère qu'en examinant les informations sur le nouveau système de justice interne contenues dans la note, l'Assemblée lui permettrait de mettre pleinement en place le nouveau système en janvier 2009.

## **II. Réponses aux demandes de compléments d'information**

### **A. Champ de la compétence du nouveau système d'administration de la justice**

8. L'Assemblée générale a demandé un complément d'information sur quatre points précis concernant les non-fonctionnaires (voir résolution 62/228, par. 66) :

- a) Différentes catégories de non-fonctionnaires exerçant à titre personnel des fonctions pour le compte de l'Organisation, notamment les experts en mission et les non-fonctionnaires au service de l'Organisation;
- b) Efficacité des mécanismes de règlement des différends ouverts aux différentes catégories de non-fonctionnaires;
- c) Types de griefs soulevés par les différentes catégories de non-fonctionnaires dans le passé et voies de droit ouvertes en pareil cas;
- d) Tout autre mécanisme de nature à permettre de ménager aux différentes catégories de non-fonctionnaires des voies de droit effectives et efficaces, compte tenu de la nature de leur relation contractuelle avec l'Organisation.

#### **1. Consultants, vacataires et personnes engagées en vertu de contrats de louage de services**

##### **a) Statut et régime contractuels**

9. La section 1 modifiée de l'instruction administrative ST/AI/199/7, intitulée « Consultants et vacataires », donne des consultants et vacataires les définitions ci-après :

- a) Est consultant le spécialiste ou toute autre personne possédant des compétences reconnues dans un domaine particulier que l'ONU engage à titre temporaire en qualité de conseiller auprès du Secrétariat;
- b) Est vacataire le particulier que l'Organisation engage de façon intermittente, à titre temporaire, pour effectuer une tâche ou réaliser un ouvrage nécessitant des compétences ou des connaissances spécialisées contre le paiement d'une somme forfaitaire.

10. En outre, le consultant ne peut effectuer des tâches incombant normalement à un fonctionnaire, ni exercer des fonctions de représentation ou d'encadrement. Il n'a pas la qualité de fonctionnaire au sens du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation, ni de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies. Les consultants et vacataires peuvent toutefois jouir du statut d'experts en mission en vertu de la section 22 de la Convention générale.

11. Les consultants et vacataires sont engagés en vertu d'un contrat de consultant conclu directement entre l'Organisation et l'intéressé (voir annexe A de l'instruction administrative ST/AI/1999/7). Les conditions d'emploi du personnel engagé en vertu d'un contrat de louage de services ou d'un accord de services spéciaux (utilisés par certains fonds et programmes) sont également précisées dans le contrat correspondant et dans les conditions d'emploi ou conditions générales applicables.

**b) Mécanismes de règlement des différends**

12. Il résulte des Conditions générales d'emploi des consultants et vacataires (ST/AI/1999/7/Amend.1, annexe) que les parties à un différend lié aux dispositions contractuelles doivent d'abord s'efforcer de régler ce différend à l'amiable, notamment en engageant une procédure de conciliation conformément au Règlement de conciliation de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). L'une ou l'autre des parties peuvent, si le différend ne peut être réglé par cette voie, le soumettre à la procédure d'arbitrage définie par le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI<sup>2</sup>.

13. Les parties à un différend lié aux dispositions d'un contrat de louage de services (utilisé par certains fonds et programmes) doivent aussi s'efforcer d'abord de régler ce différend à l'amiable, notamment en ayant recours à la conciliation conformément au Règlement de conciliation de la CNUDCI, l'une ou l'autre partie pouvant, si elles ne peuvent le régler par cette voie, soumettre le différend à la procédure d'arbitrage organisée par le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI.

14. La plupart des différends auxquels sont parties des consultants, vacataires et personnes engagées en vertu d'un contrat de louage de services peuvent être réglés à l'amiable lors de la phase précontentieuse. En général, les parties concluent un accord à l'issue de la conciliation.

15. Les demandeurs et l'Organisation s'en remettent rarement à la conciliation comme voie de recours sans doute parce que celle-ci ne lie pas nécessairement les parties et donne donc l'impression qu'elle est dénuée d'intérêt. En cas d'échec des négociations en vue d'un règlement, on a recours à l'arbitrage en dernier ressort. Peu de différends atteignent ce stade. De 1996 à 2006, 16 réclamations de consultants ou vacataires ont été portées devant le Bureau des affaires juridiques, dont seules 2 ont été soumises à l'arbitrage (voir A/62/294, par. 20).

16. Dans certains cas, des consultants ou vacataires ont directement saisi une juridiction nationale, au motif que le droit interne du travail trouvait application. Lorsqu'une telle action est intentée en consultation avec le Bureau des affaires juridiques, l'Organisation demande aux autorités nationales de respecter son immunité et de débouter le demandeur, motif pris de ce que les mécanismes de règlement des différends prévus par le contrat offrent au demandeur des voies de recours appropriées (à savoir les procédures de conciliation et d'arbitrage organisées par les Règlements de la CNUDCI).

17. En outre, les consultants, vacataires et personnes engagées en vertu de contrats de louage de services peuvent actionner tout fonctionnaire pour harcèlement moral, harcèlement sexuel ou abus d'autorité au travail. La politique de l'Organisation en

---

<sup>2</sup> On trouvera aux paragraphes 19 et 20 du rapport A/62/294 des informations utiles sur le recours à l'arbitrage ad hoc pour régler des différends de cette nature.

matière de protection contre d'éventuelles représailles permet aussi au non-fonctionnaire de dénoncer toute mesure de représailles de la part de tout fonctionnaire (voir la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21 sur la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés). Toute dénonciation est traitée conformément aux règles et procédures de l'Organisation.

18. Le non-fonctionnaire, (consultant, vacataire ou personne engagée en vertu d'un contrat de louage de services), peut aussi saisir le Bureau de l'Ombudsman qui a déjà, dans un certain nombre de cas, aidé les parties à parvenir à une solution mutuellement acceptable.

**c) Types de griefs et voies de droit ouvertes**

19. Les griefs de consultants, vacataires et personnes engagées en vertu d'un contrat de louage de services (utilisé par certains fonds et programmes) intéressent notamment le non-renouvellement ou la résiliation de contrats ou encore les droits contractuels. Les griefs soulevés par des consultants ou vacataires dans les 16 demandes d'arbitrage portées devant le Bureau des affaires juridiques entre 1996 et 2006 intéressaient une ou plusieurs des questions suivantes : a) défaut de paiement d'honoraires contractuels; b) revendications de conditions d'emploi identiques à celles des fonctionnaires de l'Organisation; et c) résiliation ou non-renouvellement de contrats. On trouvera à la section 6 ci-après de plus amples informations sur ces griefs.

20. Le régime contractuel des consultants et vacataires est organisé par les Conditions générales d'emploi des consultants et vacataires (voir ST/AI/1999/7/Amend.1, annexe). Celui des personnes engagées en vertu de contrats de louage de service ou d'accords de services spéciaux étant défini dans le contrat correspondant ainsi que dans leurs conditions d'emploi ou conditions générales, respectivement.

21. En vertu de son contrat, le consultant ou le vacataire au service de l'Organisation, doit se conformer à certaines normes de conduite, notamment celles résultant de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2003/13 portant « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels ». Si son travail ne donne pas satisfaction ou si sa conduite n'est pas conforme aux règles de conduite, l'Organisation est fondée à mettre fin à ses fonctions (voir la section 5.16 de l'instruction administrative ST/AI/1999/7 et les Conditions générales). Elle a aussi le droit de saisir les autorités nationales compétentes de toutes allégations de manquement aux normes de conduite pour d'éventuelles suites judiciaires.

22. S'agissant du droit applicable aux demandes d'arbitrage, l'Organisation examine toute demande au regard du régime contractuel applicable et des principes généraux du droit international. Organisation intergouvernementale constituée de 192 États Membres, l'ONU estime que les contrats et les accords qu'elle conclut ne doivent pas être soumis à telle ou telle juridiction interne mais respecter les principes généraux du droit international. En conséquence, les conditions générales ne visent aucun texte de loi mais stipulent que « [l]a sentence arbitrale se fonde sur les principes généraux du droit commercial international ».

## **2. Volontaires des Nations Unies**

### **a) Statut et conditions d'emploi**

23. Les Volontaires des Nations Unies sont des personnes n'ayant qualité ni d'employé ni de fonctionnaire qui travaillent à titre temporaire et bénévole pour des organismes des Nations Unies et des organisations gouvernementales et non gouvernementales, leur engagement étant régi par les conditions d'emploi qui leur sont applicables.

24. Les Volontaires des Nations Unies ne perçoivent pas de traitement mais reçoivent des indemnités correspondant à leur affectation (indemnité mensuelle de subsistance, congé annuel, frais de voyage, assurance et primes d'installation et de réinstallation, etc.).

### **b) Mécanismes de règlement des différends**

25. Tout Volontaire des Nations Unies peut contester toute décision administrative auprès du Coordonnateur exécutif du Programme des Volontaires des Nations Unies puis de l'Administrateur du PNUD. La décision de l'Administrateur du PNUD concernant son recours pouvant être soumise à arbitrage selon le Règlement d'arbitrage de la CNUDCI (voir par. 12 *supra*) s'il la conteste. Le Volontaire peut aussi solliciter une médiation ou un règlement officieux de la cause auprès du Bureau de l'Ombudsman commun [au PNUD, au FNUAP, à l'UNICEF et à l'UNOPS], au siège du Programme des VNU<sup>3</sup>.

26. Le Volontaire des Nations Unies peut aussi engager une action contre tout fonctionnaire pour harcèlement moral, harcèlement sexuel ou abus d'autorité au travail. En vertu de la politique du PNUD en matière de protection contre d'éventuelles représailles, tout Volontaire des Nations Unies peut également dénoncer toute mesure de représailles de la part d'un fonctionnaire, la dénonciation étant traitée conformément aux règles et procédures du PNUD.

### **c) Types de griefs et voies de droit ouvertes**

27. Les griefs soulevés par des Volontaires des Nations Unies ont essentiellement trait à des décisions administratives concernant leurs conditions d'emploi et des fautes professionnelles. On trouvera à la section 6 ci-après de plus amples informations concernant ces griefs.

28. Les voies de droit ouvertes au Volontaire sont organisées par les conditions d'emploi des Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international. Toute demande d'arbitrage est examinée au regard des principes généraux du droit international (voir *supra* par. 22).

## **3. Personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat**

### **a) Statut et conditions d'emploi**

29. Les personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat sont des personnes qui exercent des fonctions à temps complet, ou quasiment, à la tête des organes délibérants de l'Organisation. Nommées par ces organes délibérants et

---

<sup>3</sup> Voir appendice XVI des conditions d'emploi des Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international sur le site Web du Programme des VNU.

non par le Secrétaire général, elles ne font pas partie du personnel du Secrétariat mais ont la qualité de fonctionnaires au sens des articles V et VII de la Convention générale et jouissent des privilèges et immunités qui y sont énoncés. Sont reconnues par l'Assemblée générale comme ayant la qualité de « fonctionnaires » au sens de la Convention générale et reçoivent une rémunération fixée par l'Assemblée les personnes ci-après :

- Le Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires;
- Le Président et le Vice-Président de la Commission de la fonction publique internationale;
- Les 11 inspecteurs du Corps commun d'inspection<sup>4</sup>.

#### b) Mécanismes de règlement des différends

30. Le Secrétaire général rend périodiquement compte à l'Assemblée aux fins d'approbation des conditions d'emploi et des rémunérations de certaines de ces personnalités au service de l'ONU. Toutefois, puisqu'ils sont nommés par les organes délibérants, le Secrétaire général n'a d'informations détaillées ni sur leurs conditions d'emploi ni sur les dispositions régissant le règlement de différends les concernant.

31. Les personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat sont comptables devant l'Organisation de la façon dont ils s'acquittent de leurs fonctions<sup>5</sup>. Puisque ce sont les organes qui les engagent qui décident de leurs conditions d'emploi, c'est à ceux-ci qu'il appartient d'organiser des voies et procédures de recours à leur intention. Or le Secrétariat n'a connaissance d'aucune voie ou procédure de recours ouverte à ces personnalités, à l'exception des membres du Corps commun d'inspection. Le Tribunal administratif des Nations Unies a reconnu que sans faire partie du personnel du Secrétariat, ces derniers avaient qualité pour agir devant lui<sup>6</sup> à tout le moins en ce qui concerne les prestations accordées par l'Assemblée.

<sup>4</sup> Voir l'article 13 du Statut du Corps commun d'inspection, qui dispose que « les inspecteurs ont la qualité de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. Ils ne sont pas considérés comme faisant partie du personnel du Secrétariat ».

<sup>5</sup> Voir l'article 3, intitulé « Responsabilité », du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission, contenu dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2002/9 du 18 juin 2002. Voir aussi le commentaire de cet article, selon lequel les personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission sont responsables devant l'organe qui les nomme :

« L'article 3, qui est semblable à l'alinéa a) de l'article 1.3 du Statut du personnel, pose comme règle que les personnalités au service de l'ONU et les experts en mission sont comptables de leurs actes. Ils sont responsables devant l'autorité par laquelle ils ont été nommés. S'agissant des personnalités nommées par l'Assemblée générale, c'est celle-ci qui tirerait les conséquences de leurs insuffisances ou de manquements à leurs obligations. Pour ce qui est des experts en mission, c'est au Secrétaire général ou à l'organe qui les a nommés qu'il appartiendrait en pareil cas de mettre fin à leurs fonctions ou de les sanctionner de quelque autre façon. »

<sup>6</sup> Voir jugement n° 1074 (2002), *Hernandez-Sanchez*.

**c) Types de griefs et voies de droit ouvertes**

32. Il n'y a pas de trace des griefs soulevés par cette catégorie de fonctionnaires ne faisant pas partie du Secrétariat. Les voies de droits qui leur sont ouvertes résultent des conditions de nomination fixées par l'organe compétent et du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'Organisation des Nations Unies non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission (voir ST/SGB/2002/9).

**4. Experts en mission****a) Statut et conditions d'emploi**

33. Les personnes qui, sans être fonctionnaires, exercent des fonctions pour le compte de l'Organisation, peuvent jouir du statut d'experts en mission conformément à la section 22 de la Convention générale. Les experts en mission peuvent être engagés en vertu de contrats de louage de services, de consultant ou de vacataire, qui définissent leurs conditions d'emploi et leurs tâches. Les consultants ou vacataires chargés par des organismes des Nations Unies d'accomplir des missions ou d'exercer des fonctions pour l'Organisation (voir ST/AI/1999/7/Amend.1, annexe) peuvent se voir accorder le statut d'experts en mission. Sans être fonctionnaires, les experts en mission jouissent des privilèges et immunités visés aux articles VI et VII de la Convention générale.

34. Les informations fournies aux paragraphes 35 à 38 ci-après concernent les experts en mission qui n'ont pas qualité de consultant ou de vacataire :

- Les 34 membres de la Commission du droit international;
- Les 15 membres du Comité consultatif pour les questions consultatives et budgétaires (autres que son président);
- Les 13 membres de la Commission de la fonction publique internationale (autres que son président et son vice-président);
- Les 13 membres de l'Organe international de contrôle des stupéfiants;
- Les 34 rapporteurs spéciaux, experts indépendants et représentants spéciaux titulaires de mandats de la Commission des droits de l'homme remplacée par le Conseil des droits de l'homme;
- Les 18 membres du Comité des contributions;
- Les observateurs militaires et le personnel de police civile des missions de maintien de la paix, au nombre de 12 121 au 31 décembre 2007;
- Les experts chargés à titre personnel de missions consultatives par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

**b) Mécanismes de règlement des différends**

35. Les experts en mission ayant qualité de consultant peuvent se prévaloir de la clause de règlement des différends insérée dans leur contrat (règlement à l'amiable par la voie de la procédure de conciliation organisée par le Règlement de conciliation de la CNUDCI et, en cas d'échec, par celle d'arbitrage du Règlement d'arbitrage de la CNUDCI).

36. Le Secrétariat n'a connaissance d'aucune voie ou procédure de recours ouvertes spécialement aux experts en mission n'ayant pas qualité de consultant. Leurs conditions d'emploi, notamment les voies et procédures de recours qui leur sont ouvertes, sont définies par l'organe qui les nomme.

37. Les experts en mission restent comptables devant l'Organisation de la façon dont ils s'acquittent de leurs fonctions. Cependant, certains d'entre eux (police des Nations Unies, unités de police constituée et observateurs militaires des Nations Unies) demeurent sous la juridiction de leur propre pays, si bien que s'ils doivent observer les règles de discipline de l'Organisation en cas de manquement aux normes de conduite, celle-ci est limitée dans les sanctions qu'elle peut prendre à leur encontre.

**c) Types de griefs et voies de droit ouvertes**

38. Il n'existe pas de données concernant les griefs soulevés par cette catégorie de non-fonctionnaires ne faisant pas partie du Secrétariat. Les voies de droit qui leur sont ouvertes résultent des conditions de nominations fixées par l'organe compétent et du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnes au service de l'Organisation des Nations Unies non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission (voir ST/SGB/2002/9).

**5. Personnes rémunérées à la journée**

**a) Statut et conditions d'emploi**

39. À l'origine, des personnes rémunérées à la journée ont été engagées dans certaines missions de maintien de la paix pour s'acquitter de tâches occasionnelles (déchargement des bateaux, des camions, etc.), mais cette pratique a été officieusement élargie à des tâches régulières, en particulier lorsqu'il s'avère difficilement envisageable ou impossible de les sous-traiter localement.

40. Le Département de l'appui aux missions entreprend avec les missions concernées de mettre fin à cette pratique d'ici à la fin de 2008. Pour autant que les postes nécessaires soient inscrits au tableau d'effectifs, les personnes rémunérées à la journée qui exercent à titre continu un emploi se verront offrir un engagement à titre régulier, celles qui exercent des fonctions à titre occasionnel étant engagées comme vacataires. Les missions étudieront la possibilité de sous-traiter d'autres tâches. Afin de répondre aux besoins de personnel temporaire de ces missions, le Département confectionnera, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, un contrat pour pourvoir à l'engagement à titre ponctuel de travailleurs rémunérés à l'heure, jusqu'à concurrence de 40 heures par mois. Ce contrat définira le statut de l'intéressé et la protection à lui offerte en cas d'accident ou de décès imputable à l'exercice de ses fonctions, ainsi que les voies de recours ouvertes.

41. Si la catégorie dite du personnel rémunéré à la journée n'est pas totalement éliminée d'ici à la fin de 2008, l'Assemblée générale sera invitée à approuver les postes demandés par les missions pour pourvoir la continuité des fonctions exercées par des personnes rémunérées à la journée ou des vacataires. Sans s'interdire d'y recourir, le Département précise néanmoins que l'externalisation est souvent une solution peu envisageable ou pratique au lendemain de conflits.

42. En ce qui concerne les fonds et programmes, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) recrute du personnel rémunéré à la journée par voie de conventions verbales passées avec les dirigeants locaux. En outre, le PNUD et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ont sans doute recours sur le terrain à de telles conventions verbales ou à des accords semblables, dont la pratique n'est ni approuvée ni tolérée par leurs sièges respectifs.

**b) Mécanismes de règlement des différends**

43. Aucune voie de recours n'est ouverte à l'heure actuelle aux personnes rémunérées à la journée. Cependant, comme tous les autres membres du personnel des missions, elles n'ignorent pas les normes de conduite requises des fonctionnaires de l'ONU, dont en particulier celles ayant trait à l'exploitation et aux abus sexuels. Elles savent qu'elles ont le droit de porter plainte. Le Département de l'appui aux missions rappellera à celles-ci l'obligation à elles faite d'organiser des séances d'information à l'effet spécialement d'informer les personnes rémunérées à la journée de leurs droits ainsi que des voies de droit qui leur sont ouvertes. Le nouveau contrat que le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Département sont en train d'élaborer pour répondre aux besoins des missions en personnel temporaire viendra y pourvoir en organisant une procédure de recours.

44. L'UNOPS règle les différends par des procédures classiques faisant intervenir la population locale.

**c) Types de griefs et voies de droit ouvertes**

45. Le Département de l'appui aux missions ne conserve pas de trace écrite du type et du nombre de griefs soulevés par les journaliers. Très souvent, les missions les règlent sur place. Dans certains cas, toutefois, les plaintes faisant état de faute professionnelle déposées par ces personnes contre des fonctionnaires de l'ONU ont conduit l'administration à prendre les mesures qui s'imposaient, y compris des sanctions disciplinaires, à l'encontre desdits fonctionnaires. Les allégations d'exploitation et d'abus sexuels ou d'abus de pouvoir et d'extorsions ont donné lieu à des sanctions contre leurs auteurs présumés conformes au Statut et au Règlement du personnel ainsi qu'aux textes administratifs applicables.

**6. Complément d'information**

**a) Bureau de l'Ombudsman (Secrétariat)**

46. Le Bureau de l'Ombudsman peut être saisi de toute contestation survenant à l'occasion du service à l'ONU, quel que soit le contrat ou le statut de l'intéressé. Les rapports du Secrétaire général sur les activités de l'Ombudsman (A/62/311) présentent la répartition, par catégorie professionnelle, des affaires dont est saisi l'Ombudsman. Sont rangés sous la rubrique « Divers » les agents recrutés sur le plan national, les anciens fonctionnaires, les retraités, les stagiaires non rémunérés, les consultants et les vacataires. Exception faite des agents recrutés sur le plan national, des anciens fonctionnaires et des retraités, on désignera les personnes restantes non-fonctionnaires aux fins du présent rapport.

47. De sa création jusqu'au 31 décembre 2007, le Bureau de l'Ombudsman a traité 136 des 2 945 affaires intéressant ce groupe de non-fonctionnaires.

**b) Bureau du Médiateur commun (fonds et programmes)**

48. Aux termes de son mandat, le Bureau du Médiateur commun peut être saisi par tout fonctionnaire ou titulaire de contrat en activité au PNUD, au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), au Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), à l'UNOPS ou dans un sous-programme connexe. Les non-fonctionnaires (titulaires de contrats de louage de services, consultants, Volontaires des Nations Unies, etc.), en particulier ceux affectés dans un bureau extérieur, ont saisi le Bureau.

49. En 2006, 8 Volontaires des Nations Unies, 17 consultants et 45 titulaires de contrats de louage de services ont saisi le Médiateur commun des griefs suivants notamment : a) rapports entre collègues; b) abus de pouvoir et manquements aux normes de conduite; c) désaccords sur le comportement professionnel; d) licenciements abusifs; e) conditions de travail; f) prestations et avantages.

50. Le Bureau du Médiateur commun a aidé à dégager, par la médiation, une solution acceptable aux parties à un certain nombre de contestations intéressant les non-fonctionnaires. Si les non-fonctionnaires n'avaient pas été autorisés à emprunter la voie informelle, seule la voie de l'arbitrage leur aurait été ouverte. Nombre d'entre eux ont dit préférer épuiser les recours envisageables pour ainsi faire l'économie d'une longue et coûteuse procédure d'arbitrage.

51. Ont été réglées par la voie de la médiation notamment des affaires de rémunération pour travail accompli, d'inconduite, de confusion de rapports personnels et hiérarchiques et de rapports entre collègues.

**7. Autres mécanismes de règlement des différends ouverts aux non-fonctionnaires**

52. Dans sa note, le Secrétaire général a recommandé de ménager aux personnes suivantes un recours selon les procédures informelle et formelle : a) les fonctionnaires; b) les anciens fonctionnaires et ayants droit de fonctionnaires décédés; c) toutes personnes qui accomplissent un travail en étant personnellement au service de l'Organisation, sous quelque type de contrat que ce soit, mais à l'exclusion du personnel militaire ou de police des opérations de maintien de la paix, des bénévoles (autres que les Volontaires des Nations Unies), des stagiaires non rémunérés, du personnel fourni à titre gracieux de type II (au sens de l'instruction administrative ST/AI/1999/6) ou des personnes qui accomplissent un travail, lié à la fourniture de biens ou de services, dépassant le cadre de leurs services personnels ou régi par un contrat conclu avec un fournisseur, une entreprise extérieure ou une société de conseil (A/61/758, par. 10; voir également A/62/294, par. 13, 14 et 16).

53. Au paragraphe 66 alinéa d) de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui fournir des informations supplémentaires et de formuler de nouvelles recommandations sur tout autre mécanisme de nature à permettre de ménager aux différentes catégories de non-fonctionnaires des voies de droit effectives et efficaces, compte tenu de la nature de leur relation contractuelle avec l'Organisation.

54. Le Secrétaire général a estimé par le passé que les différends auxquels étaient parties des non-fonctionnaires seraient traités avec plus d'efficacité si l'on ménageait aux intéressés accès au même système de justice que les fonctionnaires

(A/62/294, par. 18). On s'accorde toutefois à reconnaître qu'une telle solution était de nature à présenter certaines difficultés; on peut en particulier se demander si le système formel pourrait appréhender le maquis de clauses contractuelles et de conditions d'emploi qui leur sont applicables. Encore qu'il soit possible et souhaitable de leur ménager la voie de la procédure informelle, il faudrait sans doute organiser une procédure formelle distincte de règlement des différends pour appréhender efficacement les textes différents dont sont justiciables les fonctionnaires et les non-fonctionnaires.

55. Toute voie de droit autre ouverte aux non-fonctionnaires devrait privilégier le règlement informel des litiges qui, du fait de l'intervention précoce et de la nature du contrat des non-fonctionnaires, a fait ses preuves. Un tel mécanisme devrait donc ménager aux non-fonctionnaires un recours plénier à la nouvelle procédure informelle d'administration de la justice à l'ONU, notamment au Bureau de l'Ombudsman et de sa Division de la médiation.

56. En ce qui concerne les mécanismes formels, il pourrait être institué une procédure distincte à l'intention des non-fonctionnaires. Selon le Secrétaire général, cette procédure devrait être moins longue et complexe que celles organisées à l'intention des fonctionnaires et tenir compte des clauses contractuelles ou conditions d'emploi applicables aux intéressés.

57. Il pourrait être institué un organe interne permanent qui serait doté de pouvoirs semblables à ceux du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et qui, statuant sans appel selon des procédures simplifiées, rendrait des décisions contraignantes au sujet des différends concernant tout non-fonctionnaire. Mais, encore qu'il aurait vocation à régler selon une procédure simplifiée et accélérée les différends intéressant des non-fonctionnaires, un tel organe ne serait peut-être pas assez différent du Tribunal du contentieux administratif ou du Tribunal d'appel pour avoir sa raison d'être.

58. Pour permettre de dire s'il est possible de créer un tel organe, il conviendrait d'élaborer des propositions détaillées touchant notamment sa composition, ses pouvoirs, son siège, ses modes d'administration et de financement et les crédits nécessaires à son fonctionnement. Le Secrétaire général sollicitera les vues et directives de l'Assemblée générale sur l'opportunité d'aller de l'avant pour établir des propositions dans ce sens.

59. Le Secrétaire général a indiqué que toute décision visant à étendre la compétence du nouveau système d'administration de la justice aux non-fonctionnaires nommés à un poste rémunéré devrait être expressément approuvée par l'Assemblée ou l'organe principal compétent de nomination (A/61/758, par. 11). Il en irait de même de tout projet de nouveau mécanisme de règlement des litiges intéressant ces mêmes personnes.

## **B. Assistance juridique au personnel**

60. Dans ses conclusions, la Sixième Commission a indiqué que des informations supplémentaires étaient demandées sur la question de savoir, d'une part, quels étaient exactement les obstacles qui empêchaient les fonctionnaires des organismes des Nations Unies d'avoir recours aux services d'avocats privés et, d'autre part, quels étaient les obstacles qui limitaient la possibilité qu'avaient ces derniers de

défendre les intérêts desdits fonctionnaires et comment cette possibilité pourrait être améliorée ou élargie. Des informations supplémentaires étaient aussi demandées sur la manière dont les autres organisations internationales traitaient la question de l'assistance juridique au personnel et de la représentation de ses membres (A/C.5/62/11, annexe, appendice I, par. 7).

## **1. Obstacles empêchant les fonctionnaires des organismes des Nations Unies d'avoir recours aux services d'avocats privés**

61. Les fonctionnaires en poste au Siège de l'ONU peuvent s'attacher les services d'avocats, devant les juridictions fédérales ou d'État des États-Unis, à l'occasion d'opérations immobilières, de testaments et trusts ou de transactions financières, par exemple, sans intervention aucune de l'Organisation.

62. Toutefois, nombreux sont les obstacles auxquels se heurte le fonctionnaire qui souhaiterait s'attacher les services d'un des avocats en cas de litiges survenant à l'occasion de son emploi à l'ONU (voir par. 63 à 66 ci-après), surtout lorsque l'intéressé n'est pas affecté dans une ville siège, en particulier s'il est dans une mission. À l'heure actuelle, plus de la moitié du personnel du Secrétariat de l'ONU est affecté dans une mission extérieure administrée par le Département des opérations de maintien de la paix ou le Département de l'appui aux missions (voir A/62/315, par. 11). Les avocats privés qui exercent dans les lieux d'affectation secondaires sont soit peu nombreux, soit peu au fait du droit administratif de l'ONU. De plus, le fonctionnaire affecté dans une mission a sans doute du mal à prendre contact avec des avocats privés au Siège, devant se contenter des annuaires téléphoniques et d'Internet pour se renseigner sur tel ou tel avocat, qu'il ne peut sans doute pas rencontrer en personne.

## **2. Obstacles empêchant les avocats privés de défendre les intérêts du personnel des Nations Unies**

63. Il est peu pratique et souvent malavisé de se faire représenter par un conseil externe à l'ONU. Pour représenter le fonctionnaire, le conseil doit cerner le cadre juridique propre à l'Organisation, notamment ses textes, ses rouages et institutions, ainsi que la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, qui sont totalement différents des lois et juridictions internes. Ni une formation classique en droit ni la pratique devant les juridictions nationales ne préparent théoriquement ou pratiquement le conseil externe à défendre véritablement le fonctionnaire.

64. En conséquence, l'avocat privé risque de mal interpréter les principes de droit en présence ou d'invoquer des principes juridiques nationaux ou locaux sans application à l'ONU. En matière disciplinaire, par exemple, les avocats privés qui représentent des fonctionnaires de l'Organisation en poste à New York tentent souvent d'appliquer les règles de droit pénal des États-Unis, comme le cinquième amendement de la Constitution consacrant le droit de refuser de témoigner contre soi-même, qui sont sans application en droit administratif.

65. L'avocat privé peut également fonder à tort ses arguments sur des questions essentielles comme les cas où le justiciable peut invoquer son droit à un conseil, les documents que l'Organisation doit produire sur demande et les techniques d'enquête autorisées, sur ce qu'il sait de la procédure pénale interne, le respect de la légalité s'appréciant à l'ONU par référence au droit administratif des Nations Unies, fait notamment du Statut et du Règlement du personnel et d'autres textes administratifs

applicables. Ignorant ce principe fondamental, l'avocat extérieur a tendance à confectionner, souvent à grands frais, des écritures sans intérêt en droit aux fins de la procédure à l'ONU, au grand dam de son client.

66. Certains anciens fonctionnaires rompus au droit administratif des Nations Unies pratiquent des honoraires prohibitifs pour la plupart des fonctionnaires, en particulier ceux qui sont renvoyés sans préavis et les agents locaux des missions. De plus, seuls les fonctionnaires affectés à New York, Vienne et Genève peuvent pour ainsi dire s'attacher leurs services.

### **3. Moyens envisageables de donner l'aptitude aux avocats extérieurs et les moyens de représenter les fonctionnaires au sein du système de recours interne**

67. À l'heure actuelle, tout avocat extérieur peut représenter un fonctionnaire devant les organes paritaires de recours et de discipline et le Tribunal administratif des Nations Unies. En principe, le nouveau système de procédures ménagera également au fonctionnaire la faculté de s'attacher les services d'un avocat extérieur. Certaines procédures de recours interne, comme celles devant le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès, ne permettent pas pour l'heure au fonctionnaire de faire appel à un représentant extérieur, et cette restriction ne devrait pas être remise en cause par la réforme. Même lorsqu'un avocat extérieur est commis, la Liste des conseils doit d'ordinaire consacrer énormément de temps à l'informer des procédures et règles de fond applicables. La Liste des conseils a souvent dû reformuler entièrement le dossier de peur que l'organe saisi ne le rejette.

68. Pour mieux préparer l'avocat extérieur à défendre ses fonctionnaires, l'Organisation pourrait proposer des cours de formation à quiconque représente un fonctionnaire devant telle ou telle instance de recours. Ainsi qu'il est dit au paragraphe 19 de sa résolution 62/228, l'Assemblée générale reviendra sur la question de la formation et les autres questions ayant trait au mandat du Bureau d'aide juridique au personnel.

### **4. Fourniture de services de conseil et de représentation juridiques aux fonctionnaires d'autres organisations internationales**

69. Nombre d'organisations intergouvernementales non dotées de jury de conseils propre sollicitent l'aide de la Liste des conseils de l'ONU. Par le passé, celle-ci appréciait l'opportunité de prêter un concours à tel fonctionnaire par référence à la question de savoir si l'intéressé pouvait saisir les mêmes organes de recours que le fonctionnaire de l'ONU, à savoir notamment la Caisse des pensions, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès, la Commission paritaire de recours, le Comité paritaire de discipline et le Tribunal administratif des Nations Unies. Les organisations qui organisent une assistance à l'intention de leurs fonctionnaires peuvent également solliciter l'aide de la Liste des conseils. Cependant, certaines organisations dont les textes prescrivent ces mécanismes, telle l'Autorité internationale des fonds marins, ne s'en sont pas dotées dans les faits.

70. Certaines organisations comme le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de

Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et l'Union internationale des télécommunications (UIT) n'offrent pas d'aide juridique en soi mais permettent à tout fonctionnaire de se commettre un collègue ou un ancien fonctionnaire, mécanisme qui rappelle celui institué par l'ONU en 1956. Les fonctionnaires du PAM, de l'UNESCO, de l'UNRWA et de l'OMI ont demandé de l'aide directement auprès du bureau de la Liste des conseils à New York, ceux de l'ONUDI, de l'Agence internationale de l'énergie atomique et de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ayant sollicité l'antenne de la Liste des conseils à Vienne. Certaines organisations, dont le PAM, l'UIT et l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), autorisent également leurs associations du personnel internes à s'attacher les services de conseils juridiques. D'autres, comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, ont leur propre Liste de conseils, faite de volontaires essentiellement.

### **C. Compétence et pouvoirs du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal administratif**

71. La Sixième Commission a demandé un complément d'informations sur les six questions suivantes :

- La nature des recours ouverts aux anciens fonctionnaires devant le Tribunal administratif des Nations Unies;
- La question de savoir si le Secrétariat et le Tribunal administratif des Nations Unies interprètent les termes « conditions d'emploi » comme s'étendant au-delà des conditions fixées par le contrat d'engagement ainsi que par les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel, et, dans l'affirmative, d'où en tirent-ils fondement;
- Les conditions d'emploi des fonctionnaires ou les obligations de l'Organisation envers son personnel;
- S'agissant de la proposition tendant à habiliter le Tribunal du contentieux administratif et la Cour d'appel à renvoyer des affaires devant le Secrétaire général ou les chefs de secrétariat des fonds et programmes « pour qu'ils prennent les mesures qui s'imposent en matière de mise en jeu de la responsabilité », en quoi le rôle du Secrétaire général à cet égard serait-il différent de celui du système de justice formel et quels mécanismes permettraient d'empêcher les doubles emplois;
- S'agissant de la proposition du Secrétaire général d'habiliter le Tribunal du contentieux administratif à suspendre l'exécution d'une décision administrative contestée, les critères sur lesquels le Tribunal s'appuierait pour ce faire;
- La composition et le rôle des associations du personnel.

À ces questions, le Secrétaire général apporte les réponses ci-après.

## 1. Nature des recours ouverts aux anciens fonctionnaires et exercés par ces derniers devant le Tribunal administratif des Nations Unies

72. Le paragraphe 1 de l'article 2 du statut du Tribunal administratif est libellé comme suit :

« Le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires et pour statuer sur lesdites requêtes. Les termes "contrat" et « conditions d'emploi » comprennent toutes dispositions pertinentes du statut et du règlement en vigueur au moment de l'inobservation invoquée, y compris les dispositions du règlement des pensions du personnel. »

73. Dans la pratique, les anciens fonctionnaires soulèvent le même type de griefs que les fonctionnaires en activité (défaut de promotion ou de classement, non-renouvellement de contrat, mesures disciplinaires disproportionnées, etc.), ainsi que des griefs tirés de leur cessation de service, dont le motif (résiliation du contrat, suppression de poste ou renvoi), et les dispositions financières (notamment, droits et indemnités de cessation de service). Nombre de recours formés par des fonctionnaires en activité ne parviennent devant le Tribunal administratif qu'après que le requérant a quitté l'Organisation.

## 2. Le Secrétariat et le Tribunal administratif des Nations Unies interprètent-ils les termes « conditions d'emploi » qui figurent au paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal administratif comme s'étendant au-delà des conditions fixées par le contrat d'engagement ainsi que par les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel, et, dans l'affirmative, d'où en tirent-ils fondement?

74. S'agissant de l'interprétation de l'expression « conditions d'emploi », on notera d'emblée que les expressions « conditions d'emploi » (voir *supra*, par. 72) et « contrat d'engagement »<sup>7</sup>, figurant à l'article 2 du Statut du Tribunal administratif, sont souvent utilisées indifféremment. Aux fins de la présente note, l'expression « conditions d'emploi » est définie ci-après.

75. Les conditions d'emploi de tout fonctionnaire sont précisées dans la lettre de nomination, qu'il reçoit et signe au moment de sa nomination, ainsi qu'il est dit à l'article 4.1 du Statut du personnel<sup>8</sup>. La disposition 104.1 du Règlement du personnel porte ce qui suit :

« [Une] lettre de nomination que reçoit chaque fonctionnaire mentionne, expressément ou par référence, toutes les *conditions d'emploi*. Les fonctionnaires n'ont d'autres droits contractuels que ceux qui sont mentionnés, expressément ou par référence, dans leur lettre de nomination. » [Non souligné dans le texte].

<sup>7</sup> L'expression « conditions d'emploi » résulte de l'Article 101 3) de la Charte des Nations Unies, de l'article 1.1 d) et de la disposition intitulée « Portée et objets » du Statut du personnel.

<sup>8</sup> L'article 4.1 du Statut du personnel porte notamment que, « au moment de sa nomination, chaque fonctionnaire ... reçoit une lettre de nomination établie conformément aux dispositions de l'annexe II du présent Statut et signée par le/la Secrétaire général(e) ».

76. La lettre de nomination indique, notamment, la nature et la durée de la nomination, le préavis de licenciement, la catégorie, la classe, le traitement de début, et toutes conditions particulières auxquelles la nomination pourrait être soumise [voir l'annexe II du Statut du personnel, alinéa a) i) à vi)].

77. Par ailleurs, le Tribunal administratif a estimé que les sources juridiques des conditions d'emploi du fonctionnaire étaient les suivantes : a) le droit écrit; b) les faits et circonstances entourant l'emploi du fonctionnaire; c) la pratique normale; et d) tout autre principe applicable.

**a) Droit écrit**

78. Toute lettre de nomination indique qu'elle est régie par les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, ainsi que par les modifications qui peuvent y être apportées. Ces modifications sont principalement reproduites dans les textes administratifs publiés par le Secrétariat ou par les fonds et programmes administrés séparément, qui, selon le Tribunal, ont « la même force et [produisent] les mêmes effets que le Règlement du personnel, à moins qu'[ils] ne soient incompatibles avec le Statut ». (Jugement n° 237, *Powell* (1979), cité dans les jugements n° 337, *Cordovez* (1984), par. IV; et n° 1183, *Adrian* (2004), par. V).

**b) Faits et circonstances**

79. Selon le Tribunal administratif, le contexte de l'emploi du fonctionnaire peut créer des conditions d'emploi supplémentaires :

« Le Tribunal a précédemment jugé que les conditions d'emploi ne se limitaient pas nécessairement aux stipulations écrites. De fait, il a précisé que “les clauses et conditions d'emploi d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies [pouvaient] être expresses ou tacites et [pouvaient] être déduites d'une correspondance ainsi que des faits et des circonstances”. » [Jugement n° 376, *Shatby* (1986), citant les jugements n° 142, *Bhattacharyya* (1971) et n° 95, *Sikand* (1965)]

80. De ce contexte, qui donne prise à des « espérances » non fondées sur le Statut ou le Règlement du personnel, le fonctionnaire peut tirer des droits élargis. Ainsi, si l'engagement pour une durée déterminée fait naître aucun droit à prolongation ou à renouvellement, le Tribunal a jugé que les circonstances particulières de telle affaire pouvaient créer une « espérance » légitime de renouvellement, génératrice de droits en faveur de l'intéressé. C'est par exemple l'engagement pris par écrit de prolonger la durée d'engagement du fonctionnaire :

« Le Tribunal a toujours souscrit à ces règles, affirmant à plusieurs reprises que le fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée ne pouvait pas prétendre au renouvellement de son contrat, et cessait automatiquement d'être au service de l'Organisation, sans qu'il soit besoin de préavis, à la date d'expiration du contrat, sauf circonstances spéciales. [Voir les jugements n° 1048, *Dzuverovic* (2002); n° 1057, *Da Silva* (2002); et n° 1084, *Sabbatini* (2002)] Ces circonstances spéciales peuvent comprendre l'abus de pouvoir discrétionnaire, ou une promesse formelle de l'Administration autorisant le fonctionnaire à compter sur la prolongation de son engagement. » [Voir le jugement n° 1170, *Lejeune* (2004); voir également le jugement n° 885, *Handelsman* (1998)]

81. Il est important de noter que le Tribunal administratif a estimé que le contexte de l'emploi créait aussi bien des droits que des obligations pour le fonctionnaire. Ainsi, il a jugé que les conditions d'emploi de l'agent de sécurité exigeaient de lui qu'il soit disposé à porter une arme à feu, et capable de le faire, si besoin est requis, non seulement parce que le Manuel du Service de la sûreté et de la sécurité le prescrit, mais aussi parce que nonobstant les conditions d'emploi écrites, prévoyant le port d'arme à feu selon que de besoin, la requérante « savait ou aurait dû savoir, en raison de la nature même de son emploi d'agent de sécurité, que le port d'une arme à feu, lorsqu'il était requis, faisait partie de ses conditions d'emploi ». [Jugement n° 1231, *Brooks-Campbell* (2005)]

**c) Pratique normale**

82. Dans un certain nombre d'affaires, le Tribunal administratif parle de « pratique normale ». L'expression renvoie généralement à la politique ou aux mesures qui intéressent soit certaines catégories de fonctionnaires dans un tel lieu d'affectation, soit l'ensemble du personnel. Dans le premier cas, on pense au versement du traitement du personnel local dans la monnaie du lieu d'affectation.

83. Le Tribunal administratif s'inspire également de la pratique établie dans d'autres juridictions et systèmes juridiques, pour dégager sa jurisprudence. Ainsi, tout en sachant que dans de nombreux systèmes juridiques, la pratique établie consiste à accorder les dépens à la partie ayant obtenu gain de cause et à condamner aux dépens la partie qui succombe, le Tribunal a choisi de ne pas suivre cette pratique. Il n'accorde des frais et dépens qu'à titre exceptionnel, pour autant qu'il soit établi qu'ils étaient inévitables, d'un montant raisonnable et dépassant les frais normalement encourus.

84. Dans son jugement n° 972, *Abdulhadi* (2000), à l'argument du défendeur selon lequel il « n'y avait rien d'irrégulier dans le fait que l'indemnité de la requérante ait été versée en livres syriennes, la monnaie de son lieu d'affectation, [et que] cela correspondait à la pratique normale », le Tribunal a opposé ce qui suit :

« Quant à la notion de la valeur du salaire au moment de la séparation, ... en se prononçant pour la reprise du service, il a voulu reconstituer la carrière de la requérante sur le plan financier. Il s'ensuit que le dispositif du jugement portant sur cette valeur du salaire au moment de la séparation ne peut être entendu comme de nature à causer un préjudice à la requérante sur le plan financier, car ceci reviendrait à décider à la fois d'une chose et de son contraire.

Tenant compte de la dévaluation constante de la monnaie syrienne, le Tribunal interprète la notion de "valeur du salaire au moment de la séparation" comme impliquant l'exigence de calculer l'indemnité en une monnaie de référence ayant une valeur peu mouvante : en l'occurrence le dollar des États-Unis d'Amérique. » (par. III).

85. Dans son jugement n° 1041, *Conde Estua* (2001), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« En raison des complexités particulières de l'affaire... il lui apparaît opportun de déroger à la pratique selon laquelle il n'accorde pas en général de remboursement de frais d'avocat et de procédure surtout à la partie qui succombe. Cette politique énoncée dans le document A/CN.5/R.2 du

18 décembre 1950 se fondait sur la simplicité des procédures devant le Tribunal, mais prévoyait aussi des exceptions à la règle générale. Le Tribunal estime que cette affaire fait partie des cas exceptionnels et accorde donc des dépens à la partie perdante, comme il l'a déjà fait dans les affaires antérieures [voir jugements n° 237, *Powell* (1979); n° 665, *Gonzales de German et consorts* (1994)] » (Par. XIII).

**d) Autres principes applicables**

86. Enfin, le Tribunal administratif a fait appliquer d'autres principes, dont les principes généraux du droit. En voici cinq exemples :

*i) Devoir de protection*

87. Le Tribunal administratif a estimé que, si le Secrétaire général avait le pouvoir d'affecter les fonctionnaires à toute activité ou tout bureau de l'Organisation, il devait également exercer son devoir de protection envers eux, afin d'assurer leur sécurité. Ce devoir de protection est désormais consacré dans le Statut et le Règlement du personnel, ce qui en fait une des conditions d'emploi du fonctionnaire. Ainsi, l'article 1.2 du Statut du personnel dispose ce qui suit :

« Les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du/de la Secrétaire général(e), qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies. Dans l'exercice du pouvoir qui lui est ainsi conféré, le/la Secrétaire général(e) doit veiller à ce que, en fonction des circonstances, toutes les dispositions voulues en matière de protection et de sécurité soient prises à l'intention des fonctionnaires qui s'acquittent des tâches entrant dans leurs attributions. »

88. Dans un certain nombre de jugements, le Tribunal a estimé que le défendeur avait failli à ses obligations en la matière. Dans le jugement n° 1204, *Durand* (2004), il a déclaré ce qui suit :

« Le Tribunal a précédemment jugé que l'Organisation avait l'obligation légale de protéger ses fonctionnaires et de ne pas les placer en situation dangereuse dans la mesure où elle pouvait l'éviter [voir jugement n° 1125, *Mwangi* (2003)]. Dans ce dernier jugement, le Tribunal soulignait sur l'importance qu'il attachait au devoir de protection mis à la charge du défendeur, en déclarant ce qui suit :

“ [M]ême si [une telle obligation] n'était pas explicitée dans le Statut et le Règlement du personnel, les principes généraux du droit l'imposaient au demeurant, car tout employeur y est normalement tenu. L'Organisation des Nations Unies, employeur exemplaire, doit se conformer aux normes les plus élevées et on attend donc du défendeur qu'il traite les fonctionnaires avec le respect qu'ils méritent, y compris le respect de leur personne... ”. » (par. XIV).

*ii) Principes généraux du droit et droit étranger*

89. « Il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal que c'est le droit interne de l'Organisation qui trouve application et constitue la base juridique applicable ». [Jugement n° 1328 (2007); voir également les jugements n° 932, *Al Arid* (1999) et n° 1256 (2005)] Le Tribunal a également jugé que les « principes généraux du

droit » et le « droit étranger » pouvaient trouver application devant lui. Dans le jugement n° 1320 (2007), il a déclaré ce qui suit :

« Lorsqu'il existe une lacune dans le droit interne, comme dans le cas d'espèce..., le Tribunal peut prendre en compte les principes généraux du droit, voire y est tenu. (Voir plus généralement l'Article 38 du Statut de la Cour internationale de Justice.) Ainsi, il peut prendre connaissance du droit étranger et lui conférer une valeur probante. »

90. Le Tribunal a également invoqué « tous les systèmes de droit administratif » pour dire qu'une décision administrative pouvait être écrite ou non, expresse ou tacite. [Voir jugement n° 1157, *Andronov* (2003)].

iii) *Bonne foi*

91. On retiendra également que le Tribunal administratif a toujours considéré que l'Organisation doit agir de bonne foi dans ses rapports avec ses fonctionnaires :

« L'exercice par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire [...] ne doit pas être affecté d'un vice tel que la violation du principe de la bonne foi dans les rapports avec les fonctionnaires, le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents pouvant entacher sa décision. » [Voir jugement n° 885, *Handelsman* (1998)]

Il invoque souvent ce principe dans les affaires de suppression de poste, sachant l'obligation faite au défendeur d'entreprendre de bonne foi de trouver au fonctionnaire dont le poste est supprimé un autre poste correspondant à ses qualifications. Dans le jugement n° 679, *Fagan* (1994), le Tribunal a déclaré ce qui suit au paragraphe XIII :

« la disposition 109.1 c) exige que cette recherche [en vue de trouver un autre poste] soit conduite de bonne foi avec la volonté d'éviter autant que possible qu'un fonctionnaire qui a fait carrière au sein de l'Organisation pendant une période importante de sa vie professionnelle ne soit licencié et tenu à une tardive et aléatoire reconversion. » [Voir également le jugement n° 943, *Yung* (1999)]

iv) *Employeur modèle*

92. Le Tribunal administratif estime que l'Organisation des Nations Unies, « employeur exemplaire, doit se conformer aux normes les plus élevées et on attend donc du défendeur qu'il traite les fonctionnaires avec le respect qu'ils méritent ». [Voir jugement n° 1125, *Mwangi* (2003)]. Le Tribunal administratif a jugé que l'Organisation des Nations Unies devait respecter et appliquer ses procédures conformément à ce que le monde attendait d'elle. [Voir jugement n° 1022, *Araim* (2001)]

v) *Droits acquis et non-rétroactivité de textes nouveaux*

93. Enfin, il est une jurisprudence bien établie du Tribunal administratif sur le principe des droits acquis et de la non-rétroactivité des textes nouveaux. Les droits acquis sont ceux que le fonctionnaire tire de son contrat et de son emploi. (Voir par exemple les jugements n° 19, *Kaplan* (1953), par. 3; n° 202, *Quéguiner* (1975), par. VI; n° 370, *Molinier et consorts* (1986), par. XLIII).

94. Les droits acquis ne peuvent pas être remis en cause rétroactivement. Ainsi, dans le jugement n° 82, *Puvrez* (1961), le Tribunal a déclaré qu'aucune modification du Statut ou du Règlement du personnel « ne [pouvait] avoir d'effet rétroactif au détriment d'un fonctionnaire » (par. VII). Dans le jugement n° 266, *Capio* (1980), le Tribunal a estimé que « le respect des droits acquis [signifiait] aussi qu'il ne [pouvait] être porté aucune atteinte à l'ensemble des bénéfices et avantages revenant au fonctionnaire pour les services rendus avant l'entrée en vigueur d'un amendement ». Le Tribunal a considéré que la candidature de la requérante devait être prise en considération aux fins de promotion à un poste d'administrateur parce qu'elle avait un droit acquis à la promotion. Le principe des « droits acquis » a également conduit le Tribunal à dire, dans le jugement n° 273, *Mortished* (1981), que le fonctionnaire avait un droit acquis à percevoir une prime de rapatriement et n'était pas tenu de rapporter la preuve de sa réinstallation. Dans le jugement n° 634, *Horlacher* (1994), le Tribunal a déclaré que tout « amendement aux dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel qui supprimerait le droit au remboursement [de l'impôt sur le revenu acquitté sur une prestation de pension en capital] serait permis à l'égard des prestations de pension liées aux services postérieurs à l'amendement mais ne pourrait être appliqué rétroactivement à l'égard des prestations de pension liées aux services antérieurs à l'amendement » (par. VII). En outre, dans le jugement n° 1333, *Varchaver* (2007), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Les tentatives répétées de l'Administration pour imposer au requérant l'interdiction de l'instruction ST/AI/394, même si celle-ci n'était pas promulguée à l'époque où celui-ci avait décidé de renoncer à l'assurance dentaire, violent le principe de non-rétroactivité, bien établi en droit. Dans le jugement n° 1197, *Meron* (2004), citant le jugement n° 82, *Puvrez* (1961), le Tribunal a dit qu'il ne pouvait "être porté aucune atteinte à l'ensemble des bénéfices et avantages revenant au fonctionnaire pour les services rendus avant l'entrée en vigueur d'un amendement. Un amendement ne [pouvait] avoir effet rétroactif au détriment d'un fonctionnaire". » (par. XIV).

### **3. Conditions d'emploi des fonctionnaires ou obligations de l'Organisation envers ses fonctionnaires**

#### **a) Conditions d'emploi**

95. L'expression « conditions d'emploi » est définie plus haut aux paragraphes 74 à 77.

#### **b) Obligations de l'Organisation à l'égard de ses fonctionnaires**

96. L'expression « obligations de l'Organisation à l'égard de ses fonctionnaires » apparaît au paragraphe 78 du rapport du Groupe de la refonte (A/61/205), qui recommande que le système de justice formel « permette l'examen des plaintes relatives à des conduites incompatibles avec les obligations de l'Organisation à l'égard de ses fonctionnaires ou qui portent atteinte à leurs droits subjectifs ». Cette expression, telle qu'elle est utilisée au paragraphe 78, semble renvoyer aux obligations du Secrétaire général envers les fonctionnaires.

97. Les obligations du Secrétaire général envers les fonctionnaires sont définies dans diverses dispositions du Statut et du Règlement du personnel, et précisées dans les commentaires y relatifs. Ainsi, selon le commentaire relatif à l'article 1.1 c), qui

figure dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2002/13, cet article « codifie une obligation implicite qui incombe au Secrétaire général, celle de garantir le respect des droits et des devoirs des fonctionnaires ». De même, d'après le commentaire relatif à l'article 1.2 c) le « Secrétaire général est, de par sa qualité même de chef de l'administration, tenu de veiller à la sécurité des fonctionnaires. Le présent article fait de cette responsabilité du Secrétaire général un droit fondamental des fonctionnaires. » (Voir également plus haut les paragraphes 87 et 88)

**4. Proposition tendant à habiliter le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et la Cour d'appel des Nations Unies à renvoyer des affaires devant le Secrétaire général ou les chefs de secrétariat des fonds et programmes « pour qu'ils prennent les mesures qui s'imposent en matière de mise en jeu de la responsabilité » et, en particulier, en quoi le rôle du Secrétaire général à cet égard serait-il différent de celui du système de justice formel et quels mécanismes permettraient d'empêcher les doubles emplois**

98. Le Groupe de la refonte a recommandé que les juges au Tribunal du contentieux administratif soient habilités à renvoyer des affaires devant le Secrétaire général, qui prendrait éventuellement des mesures pour faire appliquer le principe de responsabilité (voir A/61/205, par. 159). Le Secrétaire général pense lui aussi que tant les juges du Tribunal du contentieux administratif que ceux de la Cour d'appel devraient être habilités à renvoyer des affaires devant lui (voir A/61/758, par. 27). La proposition du Secrétaire général est reprise à l'article 10 (7) (voir annexe I) du projet de statut du Tribunal du contentieux administratif, et à l'article 9 (6) du projet de statut de la Cour d'appel (voir annexe II).

99. Ces dispositions tendent à autoriser le Tribunal du contentieux administratif et la Cour d'appel à inviter le Secrétaire général ou les chefs de secrétariat des fonds et programmes à examiner telle ou telle affaire pour apprécier l'opportunité d'agir (par exemple d'ouvrir une instance disciplinaire susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire, ou d'exercer une action récursoire en réparation du préjudice résultant d'une faute grave). À l'heure actuelle, les procédures de mise en jeu de la responsabilité pécuniaire pour faute grave au sein du Secrétariat sont décrites dans l'instruction administrative ST/AI/2004/3 portant « Responsabilité pécuniaire des fonctionnaires pour faute grave », en date du 29 septembre 2004. Ces procédures où le Comité paritaire de discipline du Siège intervient pour donner son avis en cas de faute grave d'un fonctionnaire ayant entraîné une perte financière pour l'Organisation, devront être révisées compte tenu de la dissolution du Comité, par suite à l'institution du nouveau système d'administration de la justice.

100. Le renvoi par le Tribunal du contentieux administratif et la Cour d'appel, serait sans préjudice de l'ouverture d'une procédure par la suite, ni de l'issue d'une telle procédure. Ces questions sont exclusivement du ressort du Secrétaire général et des chefs de secrétariat des fonds et programmes.

101. En outre, cette faculté de renvoi évoquée ci-dessus, doit être distinguée de la proposition du Groupe de la refonte tendant à ce que le système de justice formel connaisse des requêtes tendant à engager la responsabilité financière individuelle (voir A/61/205, par. 159). S'agissant de cette proposition, le Secrétaire général estime que lui-même ou les chefs de secrétariat des fonds et programmes administrés séparément devraient prendre les mesures administratives ou

disciplinaires qui s'imposent à cet effet, y compris appliquer les règles en matière de responsabilité financière si les circonstances le justifient. Cependant, il serait inutile de rechercher l'aval du Tribunal du contentieux administratif avant de prendre ce type de mesures.

**5. Proposition du Secrétaire général d'habiliter le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à suspendre, à la demande du fonctionnaire concerné, l'exécution d'une décision administrative contestée et, en particulier, critères sur lesquels le Tribunal s'appuierait pour ce faire**

*Critères de suspension de l'exécution de la décision administrative contestée*

102. Lorsque la décision contestée porte une date de prise d'effet et que le requérant en a été effectivement informé au moins 10 jours ouvrables avant cette date, celui-ci doit, s'il souhaite demander la suspension de l'exécution, le faire au moins 10 jours ouvrables avant la date de prise d'effet, sauf circonstances exceptionnelles.

103. D'après la pratique actuelle, la Commission paritaire de recours fait droit à la demande de suspension d'effet dès lors que a) la décision contestée n'a pas encore été exécutée et b) le requérant établit de prime abord que ses droits ont été violés et que l'exécution de la décision porterait irréparablement atteinte aux droits qu'il tire de sa qualité de fonctionnaire s'il n'était pas fait droit à sa requête. Sauf définition contraire résultant de directives administratives, toute décision administrative prend effet dès lors que des mesures concrètes sont prises dans le respect des procédures ordinaires. Le « préjudice irréparable » s'entend du dommage insusceptible de réparation pécuniaire.

104. Saisis d'une requête en suspension d'effet sous l'emprise du nouveau système d'administration de la justice, le Tribunal du contentieux et le Secrétaire général pourraient s'inspirer de la pratique actuelle de la Commission paritaire de recours à l'occasion du contrôle hiérarchique.

**6. Composition et rôle des associations du personnel**

105. Aux termes de l'article 8.1 du Statut du personnel, le personnel doit pouvoir participer à l'identification, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration du personnel. C'est ainsi qu'il est institué des associations du personnel au Siège et dans les autres lieux d'affectation. La disposition 108.2 du Règlement du personnel régit les consultations entre l'Administration et le personnel, tant au niveau local qu'à l'échelle du Secrétariat. Elle régit également la proposition de candidats pour représenter le personnel dans les organes paritaires (organes centraux de contrôle, Commission paritaire de recours, etc.). En effet, les associations du personnel n'ont pas de plein droit qualité pour siéger dans ces organes. Les consultations avec le personnel aux fins de l'institution du nouveau système de justice interne, sont menées dans le cadre du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.

### **III. Projet de statuts du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies**

106. À toutes fins utiles, les projets de statuts du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies sont joints en annexe à la présente note (annexes I et II, respectivement). Les principales questions que l'Assemblée générale devrait examiner sont exposées ci-après.

#### **A. Projet de statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies**

107. À l'alinéa a) du paragraphe 1) de l'article 2 du projet de statut, les termes « décision administrative » s'entendent tant des décisions implicites que des décisions administratives tendant à ce qu'aucune mesure ne soit prise suite au dépôt d'une plainte, y compris d'une plainte pour comportement préjudiciable ou dommageable non conforme au Statut et au Règlement du personnel, si l'évaluation de l'administration amène à conclure que la plainte n'est pas suffisamment détaillée ou précise pour justifier l'ouverture d'une enquête ou qu'elle n'a pas été corroborée.

108. L'Assemblée générale devra se prononcer aussi au sujet de l'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 3 du projet de statut du Tribunal du contentieux administratif, qui prévoit, notamment, que le Tribunal est ouvert à toute personne qui accomplit un travail en étant personnellement au service du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou de fonds et programmes des Nations Unies ayant une administration distincte, à l'exception des personnes visées aux sous-alinéa i) à v) de l'alinéa d) du paragraphe 1 dudit article 3. Les autres catégories de personnes qui ne seraient pas autorisées à saisir le Tribunal conformément à cette disposition seraient les fonctionnaires autres que les fonctionnaires du Secrétariat (par exemple, les inspecteurs du Corps commun d'inspection, le Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et le Président et le Vice-Président de la Commission de la fonction publique internationale) et les experts en mission qui ne sont pas engagés comme consultants, vacataires ou fournisseurs de services. L'Assemblée générale devra se prononcer sur la question de l'accès de ces personnes au Tribunal.

109. L'Assemblée générale a demandé que soit examinée plus à fond la question de savoir si les décisions du Tribunal du contentieux administratif devraient être prises par un juge unique ou par un collège de trois juges (A/C.5/62/11, par. 20). Elle a prié le Secrétaire général de lui présenter, à la deuxième partie de la reprise de sa soixante-deuxième session, de nouvelles propositions à ce sujet assorties de leurs incidences financières (voir résolution 62/228, par. 43).

110. Actuellement, l'article 10 du projet de statut prévoit que les décisions du Tribunal du contentieux administratif sont normalement prises par un juge unique, mais que le Tribunal peut renvoyer toute affaire à un collège de trois juges, qui décidera. Le Secrétaire général est d'avis qu'il ne convient pas de prévoir expressément dans un statut les catégories d'affaires qui devraient être examinées par un collège de trois juges, la question devant être laissée à la discrétion du Tribunal. Toutefois, il est d'avis qu'il serait particulièrement important que ce soit

un collège de trois juges représentatifs de la diversité des traditions et pratiques juridiques ainsi que des origines culturelles et linguistiques qui se prononce dans les affaires se rapportant : a) à une décision administrative contestée concernant la nomination, la promotion ou la cessation de service; b) à une allégation de harcèlement ou de traitement discriminatoire étayée par des faits avérés; ou c) lorsqu'existe la possibilité d'un dommage financier important pour l'Organisation, par exemple si un juge unique examinant une affaire considère que l'indemnité à ordonner par le Tribunal du contentieux administratif devrait être supérieure au montant net du traitement de base pour une période de deux ans. Considérant que le fait de rassembler un collège de trois juges devant siéger dans les affaires susmentionnées ne manquera pas de se heurter à des difficultés pratiques et logistiques (par exemple, dans l'hypothèse où trois juges devant siéger à plein temps et deux juges devant siéger à mi-temps seraient géographiquement dispersés), l'Assemblée générale voudra peut-être réexaminer la question du nombre total des juges du Tribunal du contentieux administratif.

111. En ce qui concerne l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du projet de statut du Tribunal du contentieux administratif, il ne sera pas nécessaire que l'administration procède à un contrôle dans le cas des décisions administratives prises au Siège d'imposer des sanctions disciplinaires ni des décisions administratives prises sur avis de commissions techniques, telles que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès (voir A/62/294, par. 81 et 82).

112. Une autre question sur laquelle l'Assemblée générale devra se pencher est celle de l'exécution des décisions du Tribunal du contentieux administratif allouant une indemnité aux requérants lorsque l'une ou l'autre des parties forme un recours contre la décision. La question qui se pose est celle de savoir si l'indemnité allouée devrait être versée avant l'issue de la procédure d'appel. Plusieurs solutions sont possibles, à savoir :

a) Ou bien l'indemnité serait versée immédiatement et serait ensuite remboursée par le requérant si le Tribunal d'appel devait infirmer la décision du Tribunal du contentieux administratif;

b) Ou bien le versement de l'indemnité serait suspendu en attendant la décision du Tribunal d'appel. Si elle confirme la décision prise en première instance, l'indemnité serait versée, avec des intérêts;

c) Ou bien l'indemnité allouée serait placée dans un compte séquestre en attendant l'issue de la procédure d'appel. Si le Tribunal d'appel confirme la décision du Tribunal du contentieux administratif, la compensation allouée par cette décision serait versée avec les intérêts accumulés dans l'intervalle.

113. Comme ce sont des fonds publics qui sont en jeu lorsqu'il s'agit de verser une indemnité, il y a lieu d'examiner, dans le cas où le Tribunal s'est prononcé en faveur du requérant, quelles conséquences préjudiciables la décision entraînerait pour l'Organisation si, comme prévu dans la solution envisagée à l'alinéa a) du paragraphe 112 ci-dessus, l'indemnité devait être versée immédiatement avant qu'une décision définitive soit prise en appel. Il pourrait être difficile de recouvrer la somme versée, en particulier dans le cas où le fonctionnaire a cessé ses

fonctions<sup>9</sup>. Le Secrétaire général est donc d'avis que le mieux serait de placer l'indemnité allouée par le Tribunal du contentieux administratif dans un compte séquestre pendant la durée de la procédure d'appel et de la verser à l'intéressé avec les intérêts accumulés si le Tribunal d'appel confirme la décision prise en première instance. Il considère toutefois que le Tribunal du contentieux administratif devrait avoir la faculté d'ordonner le versement immédiat de l'indemnité, même si un recours a été formé, s'il tient pour établi que tout report du versement de l'indemnité porterait indûment préjudice au requérant. Le paragraphe 4 de l'article 7 du projet de statut du Tribunal d'appel devra peut-être être modifié, selon la décision que prendra l'Assemblée générale à ce sujet.

## **B. Projet de statut du Tribunal d'appel des Nations Unies**

114. Le projet de statut du Tribunal d'appel des Nations Unies prévoit que le Tribunal examine, en appel, les jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif et, en première instance, les requêtes mettant en cause une décision du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et des autres organisations qui ont reconnu la compétence de l'actuel Tribunal administratif. Sous réserve de la décision de l'Assemblée générale, les paragraphes 3 et 4 de l'article 2 du projet reprennent la proposition du Secrétaire général tendant à ce que les décisions prises par la Caisse des pensions et d'autres organisations, qui peuvent actuellement être contestées devant le Tribunal administratif, relèvent de la compétence du nouveau Tribunal d'appel, qui continuerait de faire fonction de tribunal administratif pour la Caisse des pensions et ces organisations.

115. L'Assemblée générale a prié le Secrétaire général « de tenir des consultations avec les organisations qui utilisent actuellement les services du Tribunal administratif des Nations Unies afin d'organiser une transition sans heurt à un autre système de leur choix au cas où elles ne souhaiteraient pas adopter le nouveau système d'administration de la justice » (voir A/RES/62/228, par. 60). Le Secrétaire général a entrepris un examen des accords en la matière et tient actuellement des consultations avec les organisations intéressées.

116. Selon le système actuel, tout fonctionnaire peut contester une décision du Comité mixte de la Caisse commune des pensions devant le Tribunal administratif<sup>10</sup>. Si l'Assemblée générale décidait de modifier les dispositions actuelles, il faudrait alors réviser le Statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui a été adopté par elle.

---

<sup>9</sup> Au cas où le requérant refuserait de rembourser l'indemnité déjà payée, l'Organisation pourrait le poursuivre devant un tribunal local afin de recouvrer la somme versée. Dans la plupart des cas, elle déciderait toutefois de ne pas le faire, étant donné qu'elle devrait renoncer à ses privilèges et immunités pour pouvoir intenter une action et la soutenir. En outre, rien ne garantit que le tribunal local donnerait gain de cause à l'Organisation. Un autre aspect important à prendre en considération est qu'intenter une action dans ces circonstances risque de donner lieu à une interprétation erronée des règles internes de l'Organisation par les instances judiciaires extérieures, avec les conséquences préjudiciables que cela suppose.

<sup>10</sup> Voir Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, art. 48. Ce droit est également énoncé au paragraphe 2 de l'article 14 du Statut du Tribunal administratif.

### **C. Mesures de transition pour le Tribunal du contentieux administratif et pour le Tribunal d'appel**

117. L'Assemblée générale a décidé de revenir sur la question des dispositions de transition lors de la deuxième partie de sa soixante-deuxième session (voir résolution 62/228, par. 59). Les propositions du Secrétaire général concernant les mesures de transition sont exposées dans son rapport A/62/294 (sect. VI, par. 147 à 152). Par souci de clarté, ces propositions sont résumées ci-après.

118. Les commissions paritaires de recours continueront à examiner les affaires pendantes jusqu'au 30 novembre 2008. Si une commission n'a pas achevé son rapport à cette date, l'affaire sera transférée dans sa totalité au Tribunal du contentieux administratif le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

119. Les commissions paritaires de recours continueront à examiner les demandes de suspension de l'exécution de décisions jusqu'au 31 décembre 2008. Si une commission n'a pas publié son rapport sur une demande de suspension avant le 31 décembre 2008, la demande sera transférée, le 1<sup>er</sup> janvier 2009, au Tribunal du contentieux administratif, qui l'examinera et se prononcera à son sujet.

120. Le Comité paritaire de discipline ou le Comité de discipline, selon le cas, examineront les demandes pendantes de réexamen des décisions de renvoi sans préavis jusqu'au 30 novembre 2008. Si, le 30 novembre 2008, l'un ou l'autre n'a pas publié son rapport sur une affaire de renvoi sans préavis, cette affaire sera transférée dans sa totalité au Tribunal du contentieux administratif le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

121. En ce qui concerne les autres affaires disciplinaires, le Comité paritaire de discipline ou le Comité de discipline, selon le cas, continueront à examiner les affaires pendantes jusqu'au 31 décembre 2008. Si l'un ou l'autre n'a pas achevé son rapport le 31 décembre 2008, le Secrétaire général ou, dans le cas d'un fonds ou d'un programme administré séparément, le chef de secrétariat agissant en vertu d'une délégation de pouvoir, prendra une décision sans solliciter l'avis du Comité paritaire de discipline ou du Comité de discipline, selon qu'il conviendra. Le fonctionnaire intéressé peut saisir le Tribunal du contentieux administratif d'un recours contre la décision.

122. Les propositions ci-dessus sont reprises dans le paragraphe 5 de l'article 2 et le paragraphe 6 de l'article 8 du projet de statut du Tribunal du contentieux administratif. Il est indispensable que l'Assemblée générale prenne une décision concernant les mesures de transition pour que des dispositions puissent être prises sans tarder, notamment pour que soient publiées les instructions administratives les portant à la connaissance du personnel.

123. Les propositions ci-dessus sont fondées sur le fait que le Secrétaire général, lorsqu'il a pris une décision, par exemple une décision de renvoi sans préavis ou une décision qui donne lieu à une demande de suspension d'exécution ou à un recours, ne peut pas prendre une nouvelle décision et que l'affaire doit donc être renvoyée au Tribunal du contentieux administratif. Dans toutes les autres affaires disciplinaires pour lesquelles le Secrétaire général a sollicité l'avis du Comité paritaire de discipline ou du Comité de discipline, selon le cas, au sujet de l'imposition d'une mesure disciplinaire, il est compétent pour prendre une décision sans l'avis du Comité paritaire de discipline ou du Comité de discipline, selon le cas.

124. Les propositions ci-dessus reposent sur l'hypothèse que le Tribunal du contentieux administratif aura été mis en place à l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et qu'il sera en état de fonctionner à cette date. Pour qu'il en soit ainsi, le Secrétaire général est d'avis que le statut du Tribunal du contentieux administratif et le statut du Tribunal d'appel doivent être approuvés par l'Assemblée générale dès que possible, c'est-à-dire à la deuxième partie de la reprise de la soixante-deuxième session, pour que les juges du Tribunal du contentieux administratif puissent être élus et nommés bien avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

125. En ce qui concerne le projet de statut du Tribunal d'appel, le Secrétaire général a proposé qu'en tant que Tribunal administratif, le Tribunal d'appel examine :

a) Les requêtes relatives à des décisions rendues avant le 31 décembre 2008 par le Secrétaire général ou un chef de secrétariat sur un rapport de commission paritaire de recours, de comité paritaire de discipline ou de comité de discipline;

b) Les requêtes en attente introduites auprès de l'actuel Tribunal administratif des Nations Unies avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009;

c) Les requêtes relatives à des décisions prises par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ou par les chefs de secrétariat des organisations qui ne relèvent pas de la compétence du Tribunal du contentieux administratif (A/62/294, par. 152).

126. Après avoir considéré l'importance de la transition à opérer et avoir tiré profit des témoignages et du surcroît d'information maintenant disponibles, le Secrétaire général ne pense plus que ce soit là la solution la plus efficace et la plus pratique.

127. Quoiqu'il en soit, il est inévitable que des affaires dont a été saisi le Tribunal administratif ne soient pas réglées au 31 décembre 2008. Non seulement le nombre des affaires déjà pendantes est très élevé, mais des requêtes seront encore introduites au cours de l'année 2008, en particulier du fait que les commissions paritaires de recours, le Comité paritaire de discipline et les comités de disciplines devraient eux aussi continuer à fonctionner jusqu'à la fin de l'année. En se fondant sur les moyennes habituelles et en comptant les nouvelles requêtes qui devraient être introduites en 2008, on prévoit que plus de 130 affaires seront pendantes devant le Tribunal administratif à la fin de 2008.

128. Il est peu probable que le Tribunal d'appel soit à même d'examiner une affaire avant le milieu de l'année 2009 : il consacrerait sa première session à son règlement intérieur et à d'autres questions d'organisation. S'il devait être à ce moment submergé par plus d'une centaine d'affaires inscrites au rôle qu'il hériterait de l'ancien système et qu'il devrait juger selon le statut du Tribunal administratif actuel, cela retarderait la mise en place du nouveau système d'administration de la justice. Il va sans dire que cela est à éviter.

129. Le Secrétaire général proposera au contraire que toutes les requêtes introduites auprès du Tribunal administratif actuel qui sont encore pendantes au 31 décembre 2008 soient transférées au Tribunal du contentieux au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Pour rendre cette solution réalisable, il propose à titre transitoire et pour résorber l'arriéré de renforcer le Tribunal du contentieux de trois juges *ad litem* et d'un personnel temporaire d'appui en 2009. Comme les juges du Tribunal du contentieux travaillent à plein temps, celui-ci serait mieux à même que le Tribunal d'appel, qui tient deux sessions par an, de faire face à un rôle alourdi. Il serait aussi avantageux de pouvoir

---

répartir le rôle entre les trois sièges du Tribunal du contentieux. Cette façon de procéder permettrait au nouveau tribunal d'appel de démarrer à neuf et de se concentrer sur le rôle qui lui revient en tant qu'instance d'appels.

130. L'Assemblée générale est donc priée de donner son approbation à la création de trois postes temporaires, à la classe D-2, pour les juges *ad litem* qui compléteront les moyens du Tribunal du contentieux. Comme pour les autres postes judiciaires, les personnes en question seront sélectionnées par le Conseil de justice interne. Il faudrait aussi prévoir du personnel temporaire (autre que pour les réunions), à savoir deux juristes (P-2) et deux agents des Services généraux, pour un an également.

131. Le Secrétaire général attend de l'Assemblée générale qu'elle prenne une décision concernant les mesures de transition afin de pouvoir introduire les dispositions dans le texte définitif des statuts du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel.

## Annexe I

### Projet de statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

#### Article 1

Le présent Statut porte création d'un tribunal qui portera le nom de Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

#### Article 2

1. Le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes introduites contre l'Organisation des Nations Unies ou ses fonds et programmes dotés d'une administration distincte par toute personne visée au paragraphe 1 de l'article 3 du présent Statut, qui souhaite :

a) Contester une décision administrative qu'elle estime contraire aux conditions de nomination ou d'emploi;

b) Contester une décision administrative imposant une mesure disciplinaire.

2. Le Tribunal est compétent pour connaître et juger de toute requête introduite par un membre du personnel demandant la suspension d'exécution d'une décision administrative contestée qui fait l'objet d'un contrôle hiérarchique. La décision qu'il prend quant à la requête n'est pas susceptible d'appel.

3. Le Tribunal est compétent pour connaître de toute requête introduite contre l'Organisation des Nations Unies ou ses fonds et programmes dotés d'une administration distincte par une association du personnel visée au paragraphe 3 de l'article 3 du présent Statut, qui souhaite :

a) Faire valoir les droits de l'association reconnus par le Statut et le Règlement du personnel;

b) Contester une décision administrative qu'elle estime contraire aux conditions de nomination ou d'emploi, au nom d'un groupe de fonctionnaires dûment désignés, habilités à cet effet en vertu du paragraphe 1 de l'article 2 du présent Statut et touchés par la même décision administrative relative aux mêmes faits;

c) Appuyer la requête d'un fonctionnaire ou de plusieurs habilités en vertu du paragraphe 1 de l'article 2 du présent Statut à former un recours contre la même décision administrative en déposant un mémoire en qualité d'*amicus curiae* ou d'intervenant.

4. En cas de contestation de sa compétence, le Tribunal décide.

5. À titre de mesure transitoire, le Tribunal a compétence : a) pour les affaires qui lui sont renvoyées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 par une commission paritaire de recours ou une commission paritaire de discipline créée par l'ONU ou par un autre organe créé par un fonds ou un programme des Nations Unies doté d'une administration distincte, et b) pour les requêtes introduites auprès du Tribunal administratif des Nations Unies avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 qui n'ont pas été examinées par le Tribunal administratif au 31 décembre 2008. La décision que prend

le Tribunal du contentieux quant à la recevabilité des requêtes visées en b) ci-dessus n'est pas susceptible d'appel.

### Article 3

1. Une requête peut être introduite en vertu du paragraphe 1 de l'article 2 du présent Statut :

a) Par les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, à savoir du Secrétariat de l'ONU ou d'un fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte;

b) Par les anciens fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, à savoir du Secrétariat de l'ONU ou d'un fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte;

c) Par les ayants droit de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, à savoir du Secrétariat de l'ONU ou d'un fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte, souffrant d'incapacité ou décédés;

d) Par les personnes qui accomplissent un travail, qu'elles qu'en soient les modalités contractuelles, en étant personnellement au service du Secrétariat de l'ONU ou d'un fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte, à l'exclusion des personnes relevant des catégories ci-après :

i) Personnel militaire ou personnel de police des opérations de maintien de la paix;

ii) Bénévoles (autres que les Volontaires des Nations Unies);

iii) Stagiaires;

iv) Personnel fourni à titre gracieux de type II (personnel fourni par un gouvernement ou une autre entité chargée de rémunérer les services fournis par ce personnel, qui ne relève d'aucune régime existant);

v) Personnel accomplissant un travail touchant la livraison de biens et de services dépassant leurs services personnels ou régis par un contrat conclu avec un fournisseur, une entreprise extérieure ou une société de conseil.

2. Une requête en suspension d'exécution peut être introduite par un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, à savoir du Secrétariat de l'ONU ou d'un fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte.

3. Une requête peut être introduite en vertu du paragraphe 3 de l'article 2 du présent Statut par une association du personnel reconnue à l'alinéa b) de l'article 8.1 du Statut du personnel.

### Article 4

1. Le Tribunal se compose de trois juges à temps complet et de deux juges à mi-temps.

2. Les juges sont nommés par l'Assemblée générale sur la liste de candidats établie par le Conseil de justice interne créé par la résolution 62/228 de l'Assemblée générale. Ils sont tous de nationalité différente et sont nommés compte dûment tenu des principes de la parité des sexes et de l'équilibre régional.

3. Pour pouvoir être nommé juge, il faut :
  - a) Jouir de la plus haute considération morale;
  - b) Avoir au moins 10 ans d'expérience judiciaire en droit administratif ou dans un domaine équivalent, acquise dans une juridiction nationale ou plusieurs.
4. Les juges sont nommés pour un mandat non renouvelable de sept ans. À titre transitoire, deux des premiers juges désignés (un juge à temps complet et un juge à mi-temps) par tirage au sort sont nommés pour un mandat de trois ans et peuvent être nommés à nouveau au Tribunal pour un autre mandat non renouvelable de sept ans.
5. Un juge du Tribunal nommé en remplacement d'un juge qui n'a pas achevé son mandat ne l'est que pour le reste dudit mandat; il peut être nommé à nouveau pour un mandat non renouvelable de sept ans.
6. Un ancien juge du Tribunal ne peut être nommé à aucun autre poste non judiciaire dans le système des Nations Unies.
7. Le Tribunal élit un président.
8. Les juges siègent à titre personnel et en toute indépendance.
9. Un juge du Tribunal qui a des intérêts en conflit dans une affaire doit se récuser.
10. Les juges ne sont révocables que par l'Assemblée générale en cas de faute professionnelle ou d'incapacité avérées.
11. Les juges peuvent démissionner en informant l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Secrétaire général.

#### **Article 5**

Les trois juges à temps complet exercent normalement leurs fonctions à New York, Genève et Nairobi, respectivement. Le Tribunal peut décider de tenir des sessions dans d'autres lieux d'affectation si les affaires inscrites au rôle le justifient.

#### **Article 6**

1. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies prend les mesures administratives nécessaires au fonctionnement du Tribunal.
2. Des greffes sont établis à New York, Genève et Nairobi, comprenant chacun un greffier secondé du personnel nécessaire.
3. Les dépenses du Tribunal sont à la charge de l'Organisation des Nations Unies.
4. Les indemnités ordonnées par le Tribunal sont versées par le Secrétariat de l'Organisation ou, s'il y a lieu, par le fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte dont il s'agit, ou par les institutions spécialisées, organisations ou entités qui ont reconnu la compétence du Tribunal.

#### **Article 7**

1. Sous réserve des dispositions du présent Statut, le Tribunal arrête son propre règlement.

2. Le règlement contient des dispositions concernant :
  - a) L'organisation des travaux;
  - b) Les formalités d'introduction d'une requête et le déroulement de la procédure;
  - c) Les règles de confidentialité et l'irrecevabilité des déclarations verbales ou écrites faites pendant la médiation;
  - d) L'intervention de tiers non parties à l'affaire mais dont les droits sont susceptibles d'être affectés par le jugement à intervenir;
  - e) La procédure orale;
  - f) La publication des jugements; et
  - g) Toutes autres questions relatives au fonctionnement du Tribunal.

### Article 8

1. Une requête est recevable :
  - a) Si le Tribunal est compétent pour en connaître et en juger selon l'article 2 du présent Statut;
  - b) Si le requérant est habilité à l'introduire selon l'article 3 du présent Statut;
  - c) Si le requérant a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où cela est nécessaire;
  - d) Si la requête est introduite dans les délais suivants, à moins que le Tribunal ne les ait suspendus ou supprimés :
    - i) Dans les cas où le contrôle hiérarchique est demandé :
      - a. Dans les 30 jours suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'Administration; ou
      - b. Dans les 30 jours à compter de la fin du délai de 45 jours accordé à l'Administration, si celle-ci n'a pas donné de réponse;
    - ii) Dans le cas où le contrôle hiérarchique n'est pas demandé, dans les 30 jours suivant l'accusé de réception donné par le requérant de la décision administrative.
2. Une requête n'est pas recevable si le différend découlant de la décision administrative contestée avait été réglé à la suite d'un accord obtenu par voie de médiation. Le requérant peut néanmoins introduire une requête en exécution de l'accord ainsi obtenu, requête recevable si l'accord n'a pas été exécuté dans les délais ou les conditions prévus.
3. Le Tribunal peut dans tous les cas suspendre ou supprimer les délais.
4. L'introduction d'une requête n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de la décision administrative contestée.
5. Les requêtes et autres demandes sont introduites dans l'une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies.

6. À titre transitoire, les affaires qui sont renvoyées au Tribunal à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 en vertu du paragraphe 5) de l'article 2 du présent Statut sont également soumises aux délais fixés pour la procédure qui leur est applicable, qui seront fixés par ailleurs par publication administrative.

#### **Article 9**

1. Le Tribunal peut ordonner la production des pièces et autres éléments de preuve qu'il juge utiles.
2. Le Tribunal décide si le requérant comparaitra en personne aux audiences et, le cas échéant, déterminera par quels moyens il sera satisfait à cette exigence.
3. Les audiences du Tribunal sont publiques à moins que le Tribunal, de son propre chef ou à la demande d'une partie, ne décide de les tenir à huis clos en raison des circonstances.

#### **Article 10**

1. Le Tribunal peut surseoir à procéder à la demande des deux parties à l'instance.
2. À tout moment de son délibéré, le Tribunal peut ordonner les mesures ci-après, qui sont définitives et sans appel :
  - a) Mesure conservatoire à titre temporaire pour l'une ou l'autre partie, dont la suspension de l'exécution de la décision administrative contestée;
  - b) Renvoi de l'affaire à la médiation.
3. Avant de statuer au fond, si le Tribunal conclut que la procédure prescrite par le Statut du personnel et le Règlement du personnel ou les textes administratifs pertinents n'a pas été observée, il peut ordonner le renvoi de l'affaire pour que la procédure suivie soit engagée ou reprise. Il peut en tel cas ordonner réparation du préjudice subi par le requérant en raison des retards de procédure, réparation qui ne peut être supérieure à trois mois de traitement de base net du requérant.
4. Si le Tribunal reconnaît le bien-fondé de la requête, il peut ordonner l'une ou plusieurs des mesures suivantes :
  - a) Annulation de la décision administrative contestée ou exécution de l'obligation invoquée, sauf que, si la décision administrative contestée porte sur une nomination, une promotion ou un licenciement, le Tribunal fixe le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée;
  - b) Versement d'une indemnité qui ne peut être supérieure à deux ans de traitement de base net du requérant. À titre exceptionnel, le Tribunal peut toutefois ordonner le versement d'une indemnité plus élevée; il motive sa décision;
  - c) Versement d'intérêts; ou
  - d) Prise en charge des dépenses.
5. Quand le Tribunal constate qu'une partie a manifestement abusé de la procédure devant lui, il peut condamner cette partie aux dépens.
6. Le Tribunal ne peut octroyer de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs.

7. Le Tribunal peut déferer certaines affaires au Secrétaire général ou au chef de secrétariat du fonds ou programme des Nations Unies dont il s'agit, pour suite à donner éventuellement au titre de la responsabilisation.

8. Les jugements sont habituellement rendus par un juge unique. Le Tribunal peut décider de renvoyer une affaire à un collègue de trois juges pour qu'ils tranchent.

#### **Article 11**

1. Les jugements du Tribunal sont publiés par écrit et motivés.
2. Les délibérations du Tribunal sont confidentielles.
3. Les jugements du Tribunal lient les parties.
4. Les jugements sont rédigés dans l'une des six langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, en deux originaux qui sont versés aux archives du Secrétariat des Nations Unies.
5. Il est remis une expédition de jugement à chacune des parties.
6. Les jugements rendus par le Tribunal sont publiés et mis en diffusion générale par le Greffe.

#### **Article 12**

1. L'une ou l'autre partie peut demander au Tribunal la révision d'un jugement à la suite de la découverte d'un fait décisif qui, au moment du prononcé du jugement, était inconnu du Tribunal et de la partie qui demande la révision, sans qu'il y ait eu faute à l'ignorer. La demande doit être formée dans un délai d'un an à dater du jugement.
2. Le Tribunal peut à tout moment, soit d'office, soit sur la demande d'une partie, rectifier toute erreur matérielle ou erreur de calcul.
3. L'une ou l'autre partie peut demander au Tribunal d'interpréter un jugement ou d'en ordonner l'exécution.

#### **Article 13**

Le présent Statut peut être modifié par décision de l'Assemblée générale.

## Annexe II

### Projet de statut du Tribunal d'appel des Nations Unies

#### Article 1

Le présent statut porte création d'un tribunal qui portera le nom de Tribunal d'appel des Nations Unies.

#### Article 2

1. Le Tribunal d'appel connaît des requêtes introduites en appel d'une décision rendue par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et a compétence pour statuer sur lesdites requêtes, dont les auteurs estiment que le Tribunal du contentieux administratif :

- a) A outrepassé sa compétence;
- b) N'a pas exercé la compétence dont il était investi;
- c) A commis une grave erreur de procédure ayant occasionné un déni de justice;
- d) A commis une erreur sur un point de droit;
- e) A commis une erreur sur un fait pertinent.

2. L'une ou l'autre des parties à une affaire jugée par le Tribunal du contentieux administratif, à savoir le requérant ou le défendeur, ou leur ayant cause, peut faire appel d'une décision du Tribunal.

3. Le Tribunal se prononce sur sa propre compétence.

4. Le Tribunal connaît des requêtes alléguant l'inobservation des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies du fait d'une décision prise par le Comité mixte de la Caisse, et il a compétence pour statuer sur lesdites requêtes, introduites par :

a) Tout fonctionnaire appartenant à une organisation affiliée qui a reconnu la compétence du Tribunal d'appel pour les affaires concernant la Caisse des pensions, et ayant le droit de participer à celle-ci aux termes de l'article 21 de ses Statuts, même si sa période de service est terminée, ainsi que toute personne ayant succédé *mortis causa* au droit dudit fonctionnaire;

b) Toute autre personne pouvant justifier, par la participation à la Caisse des pensions d'un fonctionnaire appartenant à une organisation visée en a), de droits résultant des dispositions des Statuts de la Caisse.

5. Le Tribunal connaît des requêtes, sur lesquelles il a compétence pour statuer, introduites contre une institution spécialisée reliée à l'Organisation conformément aux dispositions des Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, ou contre une autre organisation internationale ou entité créée par traité et participant au régime commun des conditions d'emploi, selon les conditions fixées dans un accord spécial conclu entre l'institution, l'organisation ou l'entité concernée et le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en vue de définir la compétence du Tribunal. Cet accord spécial prévoit que l'institution, l'organisation ou l'entité intéressée est liée par les décisions du Tribunal d'appel et tenue de verser les

indemnités accordées par celui-ci à ses fonctionnaires; il contient notamment des dispositions relatives d'une part à la participation de ladite institution, organisation ou entité aux mécanismes administratifs nécessaires au fonctionnement du Tribunal, d'autre part à sa contribution aux dépenses du Tribunal.

### **Article 3**

1. Le Tribunal se compose de sept juges.
2. Les juges sont nommés par l'Assemblée générale sur la liste de candidats établie par le Conseil de justice interne créé par la résolution 62/228 de l'Assemblée. Ils sont tous de nationalité différente et sont nommés compte dûment tenu des principes de la parité des sexes et de l'équilibre régional.
3. Pour pouvoir être nommé juge, il faut :
  - a) Jouir de la plus haute considération morale;
  - b) Avoir au moins 15 années d'expérience judiciaire en droit administratif ou dans un domaine équivalent, acquise dans une juridiction nationale ou plusieurs.
4. Les juges sont nommés pour un mandat non renouvelable de sept ans. À titre transitoire, trois des premiers juges nommés seront désignés par tirage au sort pour s'acquitter d'un mandat de trois ans, à l'issue duquel ils pourront être nommés à nouveau au Tribunal pour un mandat non renouvelable de sept ans.
5. Un juge nommé en remplacement d'un autre juge qui n'a pas achevé son mandat ne l'est que pour le reste dudit mandat; il peut être nommé à nouveau pour un mandat non renouvelable de sept ans.
6. Un juge ne peut être nommé à aucun autre poste non judiciaire, dans le système des Nations Unies.
7. Le Tribunal élit un président et deux vice-présidents.
8. Les juges siègent à titre personnel et en toute indépendance.
9. Un juge qui a des intérêts en conflit dans une affaire doit se récuser.
10. Les juges ne sont révocables que par l'Assemblée générale en cas de faute professionnelle ou d'incapacité avérées.
11. Les juges peuvent démissionner en informant l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Secrétaire général.

### **Article 4**

1. Le Tribunal d'appel se réunit en session ordinaire aux dates fixées par son règlement, à condition que son Président juge le nombre d'affaires à traiter suffisant pour justifier la tenue d'une session.
2. Le Président peut convoquer des sessions extraordinaires, en fonction du nombre d'affaires à traiter.

### **Article 5**

1. Le Secrétaire général prend les mesures administratives nécessaires au fonctionnement du Tribunal.

2. Le Greffe du Tribunal est sis à New York; il comprend un greffier secondé du personnel nécessaire.
3. Les dépenses du Tribunal sont à la charge de l'Organisation des Nations Unies.
4. Les indemnités ordonnées par le Tribunal sont versées par le Secrétariat de l'Organisation ou, s'il y a lieu, par des fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte dont il s'agit, ou par les institutions spécialisées, organisations ou entités qui ont reconnu la compétence du Tribunal.

#### **Article 6**

1. Sous réserve des dispositions du présent statut, le Tribunal arrête son règlement.
2. Le règlement contient des dispositions concernant :
  - a) L'élection du Président et des vice-présidents;
  - b) La composition du Tribunal réuni en session;
  - c) L'organisation des travaux;
  - d) Les formalités d'introduction d'une requête et le déroulement de la procédure;
  - e) L'irrecevabilité des déclarations verbales ou écrites faites pendant la médiation et les règles de confidentialité;
  - f) L'intervention de tiers non parties à l'affaire mais dont les droits sont susceptibles d'être affectés par le jugement à intervenir;
  - g) Les auditions;
  - h) La publication des jugements; et
  - i) Toutes autres questions relatives au fonctionnement du Tribunal.

#### **Article 7**

1. Une requête est recevable :
  - a) Si le Tribunal a compétence pour en connaître et en juger selon le paragraphe 1 de l'article 2 du présent statut;
  - b) Si le requérant est habilité à l'introduire selon le paragraphe 2 de l'article 2 du présent statut;
  - c) Si la requête est introduite dans les 45 jours qui suivent la date de réception du jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif, à moins que le Tribunal d'appel n'ait suspendu ou supprimé ce délai.
2. Pour être recevable, une requête alléguant l'inobservation des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies par une décision du Comité mixte de la Caisse doit être introduite dans les 90 jours qui suivent la date de réception de la décision du Comité.
3. Le Tribunal peut dans tous les cas suspendre ou supprimer les délais.

4. L'introduction d'une requête n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du jugement contesté.

5. Les requêtes et autres documents sont présentés dans l'une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies.

### **Article 8**

1. Le Tribunal peut ordonner la production des pièces et autres éléments de preuve qu'il juge utiles.

2. Le Tribunal décide si le requérant comparâtra en personne aux audiences et, le cas échéant, détermine par quels moyens il sera satisfait à cette exigence.

3. Les juges chargés d'une affaire jugent de la nécessité d'organiser des auditions.

4. Les audiences du Tribunal sont publiques, à moins que le Tribunal ne décide, de son propre chef ou à la demande d'une partie, de les tenir à huis clos en raison des circonstances.

### **Article 9**

1. Le Tribunal peut notamment ordonner :

- a) L'annulation de la décision contestée;
- b) L'exécution de l'obligation invoquée;
- c) Le versement d'une indemnité;
- d) Le paiement d'intérêts; et
- e) La prise en charge des dépens.

2. Lorsque le Tribunal estime qu'une partie a manifestement abusé de la procédure de recours, il peut condamner cette partie aux dépens.

3. Le Tribunal ne peut octroyer de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs.

4. Le Tribunal peut ordonner des mesures provisoires ou conservatoires.

5. Le Tribunal peut renvoyer une affaire devant le Tribunal du contentieux administratif et décider alors d'accorder une indemnité pour retard de procédure, indemnité qui ne peut être supérieure à trois mois de salaire de base net du requérant.

6. Le Tribunal peut déferer certaines affaires au Secrétaire général ou au chef de secrétariat du fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte dont il s'agit, pour suite à donner éventuellement au titre de la responsabilisation.

### **Article 10**

1. Les affaires dont le Tribunal d'appel est saisi sont normalement examinées par un collège de trois juges qui rend ses décisions à la majorité des voix.

2. Lorsque le Président ou deux juges siégeant dans une espèce considèrent que celle-ci soulève un point de droit important, ils peuvent, à tout moment avant de

rendre leur jugement, soumettre l'affaire à l'examen de l'ensemble du Tribunal. Le quorum est alors de cinq juges.

3. Les jugements du Tribunal sont rendus par écrit et motivés.
4. Les délibérations du Tribunal sont confidentielles.
5. Les jugements du Tribunal lient les parties.
6. Sous réserve des dispositions de l'article 11 du présent statut, les jugements du Tribunal sont définitifs et sans appel.
7. Les jugements du Tribunal sont rédigés dans l'une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, en deux originaux qui sont versés aux archives de l'Organisation.
8. Il est remis une expédition de jugement à chacune des parties.
9. Les jugements du Tribunal sont publiés et mis en diffusion générale par le Greffe.

#### **Article 11**

1. L'une ou l'autre partie peut demander au Tribunal la révision d'un jugement à la suite de la découverte d'un fait décisif qui, au moment du prononcé du jugement, était inconnu du Tribunal et de la partie qui demande la révision, sans qu'il y ait eu faute à l'ignorer. La demande doit être formée dans le délai d'un an à dater du jugement.
2. Le Tribunal peut à tout moment, soit d'office, soit sur la demande d'une partie, rectifier toute erreur matérielle ou erreur de calcul.
3. L'une ou l'autre partie peut demander au Tribunal d'interpréter un jugement ou d'en ordonner l'exécution.

#### **Article 12**

Le présent statut peut être modifié par décision de l'Assemblée générale.

---