



Assemblée générale

Distr. générale
23 août 2013
Français
Original : anglais

Soixante-huitième session

Points 136, 145 et 149 de l'ordre du jour provisoire**

**Projet de budget-programme pour l'exercice
biennal 2014-2015****Administration de la justice à l'Organisation
des Nations Unies****Aspects administratifs et budgétaires du financement
des opérations de maintien de la paix des Nations Unies**

Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans ses résolutions [61/261](#), [62/228](#) et [63/253](#), l'Assemblée générale a décidé de doter l'Organisation des Nations Unies d'un système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnel, bénéficiant de ressources suffisantes et décentralisé, qui a vu le jour le 1^{er} juillet 2009.

Elle a pris note avec satisfaction des progrès accomplis depuis que le nouveau système a été mis en place et de sa nature évolutive, et a continué de le suivre de près afin de veiller à ce qu'il remplisse sa mission.

Dans le présent rapport, le Secrétaire général présente des informations et des données statistiques sur le fonctionnement du système d'administration de la justice pour l'année calendaire 2012 ainsi que des observations sur les nouvelles pratiques et la jurisprudence.

À sa soixante-septième session, l'Assemblée générale a recensé un certain nombre de domaines dans lesquels le nouveau système nécessitait d'être renforcé et, dans sa résolution [67/241](#), elle a demandé au Secrétaire général de lui faire rapport sur une série de questions. Le présent rapport fait notamment suite à cette demande.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (16 octobre 2013).

** [A/68/150](#).



Table des matières

	<i>Page</i>
Résumé.....	1
I. Aperçu général.....	5
II. Examen du système formel d'administration de la justice.....	6
A. Observations sur le fonctionnement du système formel d'administration de la justice.....	6
B. Groupe du contrôle hiérarchique.....	8
C. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.....	11
D. Tribunal d'appel des Nations Unies.....	15
E. Bureau de l'aide juridique au personnel.....	17
F. Bureau du Directeur exécutif.....	21
G. Entités juridiques représentant le Secrétaire général en qualité de défendeur.....	22
III. Réponses aux questions concernant l'administration de la justice.....	36
A. Présentation.....	36
B. Réponses.....	36
IV. Questions diverses.....	48
V. Ressources nécessaires.....	49
VI. Conclusions et décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre.....	49
Annexes	
I. Organigramme de l'administration de la justice.....	51
II. Proposition sur les modalités de mise en œuvre d'une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice.....	52
III. Proposition de financement conjoint du Bureau de l'aide juridique au personnel.....	56
IV. Pratique suivie par les juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi d'indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, vices de procédure et non-respect du droit à une procédure régulière.....	58
V. Mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.....	63
VI. Prise en compte de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.....	67
VII. Projet pilote sur la possibilité de déléguer des pouvoirs en matière disciplinaire hors du Siège.....	69
VIII. Réparations recommandées par le Groupe de contrôle hiérarchique et accordées par les tribunaux en 2012.....	74
IX. Position des juges du Tribunal du contentieux administratif concernant l'application du principe de l'avancement d'échelon à leurs salaires et le recouvrement desdits trop-payés.....	85

Abréviations

BAJ	Bureau des affaires juridiques
PPPBC	Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEE	Commission économique pour l'Europe
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAO	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CINU	Centre d'information des Nations Unies
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CNUDCI	Commission des Nations Unies pour le droit commercial international
DAES	Département des affaires économiques et sociales
DAM	Département de l'appui aux missions
DAP	Département des affaires politiques
DG	Département de la gestion
DOMP	Département des opérations de maintien de la paix
FINUL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
MANUI	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
MINUEE	Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
MINUL	Mission des Nations Unies au Libéria
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUS	Mission des Nations Unies au Soudan
MINUSS	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale

OCHA	Bureau de la coordination des affaires humanitaires
OIT	Organisation internationale du Travail
ONUB	Opération des Nations Unies au Burundi
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUN	Office des Nations Unies à Nairobi
ONUST	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve
ONUW	Office des Nations Unies à Vienne
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
TPIR	Tribunal pénal international pour le Rwanda
TPIY	Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie
UNAKRT	Assistance des Nations Unies aux procès des Khmers rouges
UNFICYP	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNMOGIP	Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UNSCO	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient
UNSCOL	Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban

I. Aperçu général

1. Par ses résolutions 61/261, 62/228 et 63/253, l'Assemblée générale a décidé d'instituer un système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, qui obéisse aux règles applicables du droit international ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions. Le système est devenu opérationnel le 1^{er} juillet 2009.

2. Le système comprend deux tribunaux, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies qui, composés de juges professionnels, sont assistés par des greffes établis à Genève, Nairobi et New York. Le Bureau de l'administration de la justice fournit un appui fonctionnel, technique et administratif au Tribunal du contentieux administratif et au Tribunal d'appel par l'intermédiaire de leurs greffes, des services d'assistance et de représentation juridiques aux fonctionnaires par l'intermédiaire du Bureau de l'aide juridique au personnel et, en tant que de besoin, un appui au Conseil de justice interne.

3. Avant de saisir les tribunaux, tout fonctionnaire qui souhaite contester telle ou telle décision non disciplinaire doit demander un contrôle hiérarchique auprès du Groupe du contrôle hiérarchique du Département de la gestion au Siège, ou auprès de l'entité compétente en la matière au sein des fonds et programmes administrés séparément. Le contrôle hiérarchique est l'occasion pour l'administration de vider tel grief si possible et d'éviter tout contentieux inutile.

4. Le Secrétaire général est représenté devant le Tribunal du contentieux administratif par la Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines pour les actions introduites par les membres du personnel du Secrétariat et certaines autres entités des Nations Unies, les juristes et le personnel des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'Office des Nations Unies à Nairobi, de l'Office des Nations Unies à Vienne, du PNUE et d'ONU-Habitat. Il est représenté au Tribunal du contentieux administratif par des entités comparables pour les requêtes introduites par les fonctionnaires des fonds et programmes administrés séparément et, devant le Tribunal d'appel des Nations Unies, par le Bureau des affaires juridiques à l'occasion de dossiers intéressant les fonctionnaires du Secrétariat et des fonds et programmes.

5. Le présent rapport contient des données chiffrées sur le fonctionnement du système d'administration de la justice pour 2012 et des observations sur le système formel. Il répond également aux demandes formulées expressément par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/241 pour examen à sa soixante-huitième session.

6. La procédure faisant suite à l'introduction d'une requête par un fonctionnaire est décrite à l'annexe I du présent rapport.

II. Examen du système formel d'administration de la justice

A. Observations sur le fonctionnement du système formel d'administration de la justice

7. Les observations ci-après concernent le fonctionnement du nouveau système formel d'administration de la justice depuis sa création et jusqu'en 2012.

1. Volume de travail

8. Le nombre de nouveaux dossiers dont le Groupe du contrôle hiérarchique du Département de la gestion a été saisi a diminué, passant de 952 en 2011 à 837 en 2012. Le nombre de dossiers concernant les fonds et programmes administrés séparément a augmenté.

9. Le nombre de nouveaux dossiers dont le Tribunal du contentieux administratif a été saisi a également diminué, passant de 281 en 2011 à 258 en 2012¹.

10. Certaines entités du système formel, telles que le Tribunal d'appel, le Bureau de l'aide juridique au personnel, la Section du droit administratif et le Bureau des affaires juridiques, ont vu leur volume de travail augmenter en 2012.

2. Nature des dossiers

11. Comme précédemment, les dossiers ont continué de concerner principalement le recrutement (rejet de la candidature initiale, absence de promotion), puis la cessation de service (notamment le non-renouvellement de contrat et la suppression de poste), les questions disciplinaires, les prestations et avantages et le classement.

3. Rôle du contrôle hiérarchique

12. La procédure de contrôle hiérarchique joue un rôle central dans le fonctionnement du système formel d'administration de la justice en permettant de régler les contentieux sur le fondement d'une évaluation objective de la conformité des décisions administratives contestées aux Statut et Règlement du personnel. La plupart des décisions administratives sur lesquelles le Secrétaire général adjoint à la gestion s'est prononcé sur recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique, qu'elles aient été jugées conformes ou contraires aux Statut et Règlement, n'ont pas fait l'objet d'un recours devant le Tribunal du contentieux administratif. La plupart des affaires concernant les fonds et programmes administrés séparément ont été réglées au stade du contrôle hiérarchique.

4. Règlement amiable des contentieux

13. Conscients que l'Assemblée générale encourage le règlement amiable des contentieux, les acteurs du système formel d'administration de la justice s'efforcent, dans la mesure du possible, de régler les différends à l'amiable, ce qui a été le cas d'un grand nombre d'affaires en 2012.

¹ Il convient de rappeler que plus de 75 000 fonctionnaires ont accès au système formel d'administration de la justice.

14. Comme dit au paragraphe 12, de nombreux différends ont été réglés au stade du contrôle hiérarchique et n'ont pas fait l'objet d'un recours devant le Tribunal du contentieux administratif.

15. En ce qui concerne les différends dont le Tribunal du contentieux administratif a été saisi, un certain nombre ont été réglés *inter partes*, les transactions étant engagées par un conseil représentant le fonctionnaire, comme le Bureau de l'aide juridique au personnel, ou par un conseil représentant le Secrétaire général, comme partie défenderesse, notamment après que le Tribunal est intervenu ou a été saisi du dossier.

5. Jurisprudence

16. La jurisprudence est désormais bien établie dans certains domaines. Lorsque c'est le cas, elle contribue à façonner les pratiques d'administration et de gestion et devrait influencer positivement sur le comportement des agents et du personnel d'encadrement.

17. Les principes ci-après ont été dégagés par la jurisprudence : a) la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée d'un agent doit être motivée si l'agent en fait la demande ou si le Tribunal du contentieux administratif l'ordonne; b) le Tribunal du contentieux administratif n'est pas compétent pour supprimer des délais en matière de contrôle hiérarchique; c) les tribunaux peuvent ordonner le versement d'intérêts au titre des mesures de compensation pour que le fonctionnaire retrouve la position qui aurait été la sienne si l'Organisation s'était acquittée de ses obligations contractuelles; d) dans les affaires disciplinaires pouvant aboutir au licenciement, l'administration a l'obligation d'établir la faute au moyen de preuves claires et convaincantes.

6. Fonctionnaires assurant eux-mêmes leur défense

18. Un nombre non négligeable de fonctionnaires assurent eux-mêmes leur défense devant les tribunaux, ce qui a été le cas en 2012, dans 108 des 258 (42 %) nouveaux dossiers dont le Tribunal du contentieux administratif a été saisi et dans 60 des 142 (42 %) nouveaux dossiers dont le Tribunal d'appel a été saisi.

19. Les fonctionnaires qui assurent eux-mêmes leur défense font peser des coûts latents non négligeables sur le système de justice interne en termes d'efficacité, de temps et de ressources.

20. Les fonctionnaires qui assurent eux-mêmes leur défense soumettent, en général, leur requête en adressant un courrier, notamment électronique, plutôt qu'en utilisant le système électronique de la Cour dédié à la gestion des dossiers, ce qui alourdit la charge de travail des greffes. Dans l'ensemble, ils méconnaissent les conditions requises, les procédures, le régime des preuves et les modalités régissant les audiences, ce qui alourdit également la charge de travail des greffes, des conseils représentant le Secrétaire général et du Tribunal du contentieux administratif. Trois exemples illustrent ces constatations : a) les fonctionnaires qui assurent eux-mêmes leur défense ont tendance à déposer des requêtes ou à communiquer des pièces superflues et inopportunes; b) les fonctionnaires qui assurent eux-mêmes leur défense ont tendance à déposer des requêtes dépassant la longueur spécifiée dans le formulaire de requête du Tribunal du contentieux ou le Règlement intérieur du Tribunal d'appel; c) les instructions du Tribunal du contentieux administratif

relatives au dépôt conjoint d'une requête par les parties ou aux faits et questions juridiques en cause (en vue de cerner la question et de délimiter la procédure) ne sont pas toujours bien respectées dans les dossiers dans lesquels les fonctionnaires assurent eux-mêmes leur défense du fait qu'ils ne comprennent pas toujours la procédure ou les points dont il est question et il peut être nécessaire que l'affaire soit déferée devant une entité compétente.

21. La probabilité d'un règlement à l'amiable est plus faible lorsque les fonctionnaires assurent eux-mêmes leur défense. Sans conseil juridique professionnel et indépendant, ils sont moins à même d'évaluer les avantages et les inconvénients respectifs d'un règlement amiable ou d'une action en justice.

7. Avis juridiques sommaires du Bureau de l'aide juridique au personnel

22. Le nombre de demandes d'avis juridiques sommaires ou préalables dont le Bureau de l'aide juridique au personnel a été saisi a augmenté, ce qui montre son importance lorsqu'il s'agit de filtrer les demandes, dans la mesure où les fonctionnaires le sollicitent pour obtenir un avis juridique professionnel et indépendant eu égard aux chances que les dossiers ont d'aboutir et aux avantages et inconvénients respectifs d'un règlement amiable par rapport à une action en justice.

B. Groupe du contrôle hiérarchique

23. Relevant du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion, le Groupe du contrôle hiérarchique constitue le premier échelon de la procédure formelle d'administration de la justice. Il a pour principales fonctions : a) de procéder sans délai au contrôle hiérarchique de toute décision administrative contestée par un fonctionnaire ayant trait à son contrat de travail ou à ses conditions d'emploi; b) d'aider le Secrétaire général adjoint à la gestion à fournir une réponse rapide et motivée aux demandes de contrôle hiérarchique; et c) d'aider le Secrétaire général adjoint à faire respecter le principe de responsabilité.

24. En 2012, le Groupe du contrôle hiérarchique a été saisi de 837 demandes. La procédure de contrôle hiérarchique permet à l'administration : a) d'identifier rapidement les décisions irrégulières et d'épargner ainsi tout contentieux inutile au Tribunal du contentieux administratif; et b) d'assurer un retour d'expérience aux responsables, ce qui permet à l'Organisation d'éviter de subir des frais non négligeables. Sur l'ensemble des affaires reçues et réglées par le Groupe en 2012, 21 % l'ont été grâce à l'intervention du Groupe lui-même, y compris en collaboration avec le Bureau de l'aide juridique au personnel agissant au nom des fonctionnaires, ou dans le cadre d'une procédure informelle, grâce à l'intervention du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Dans 79 % des cas, la décision attaquée n'a été ni annulée ni modifiée.

25. Les activités liées aux demandes de contrôle hiérarchique présentées en 2012 sont résumées ci-dessous dans le tableau 1.

Tableau 1
Suite donnée aux demandes de contrôle hiérarchique déposées en 2012

<i>Demandes de contrôle hiérarchique</i>									
<i>Nombre total de demandes présentées^a</i>	<i>Décisions confirmées^b</i>	<i>Décisions annulées</i>	<i>Demandes considérées sans objet</i>	<i>Affaires réglées à l'amiable^c</i>	<i>Demandes jugées irrecevables</i>	<i>Demandes annulées</i>	<i>Demandes qui n'ont pas été présentées à l'autorité compétente</i>	<i>Demandes reportées d'une année sur l'autre^d</i>	<i>Décisions ayant fait l'objet d'un recours et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif s'est prononcé^e</i>
837	241	10	106	9	327	49	11	84	32
<i>Suite donnée aux décisions contestées par le Tribunal du contentieux administratif</i>									
<i>Suite donnée aux décisions contestées par le Tribunal du contentieux administratif^f</i>									
<i>Confirmées</i>		<i>Confirmées en partie</i>		<i>Annulées</i>		<i>En instance</i>			
21		7		4		Données non disponibles			

^a Inclut les demandes reçues par le Groupe du contrôle hiérarchique en 2012.

^b Inclut les décisions confirmées sur le fond.

^c Inclut toutes les affaires réglées à l'issue du contrôle hiérarchique (4 demandes ont été reportés de 2012 à 2013 et réglées en 2013).

^d Inclut les affaires qui n'ont pas été réglées en 2012.

^e Inclut les demandes reçues par le Groupe du contrôle hiérarchique en 2012 sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif s'est prononcé au 30 juin 2013.

^f Inclut les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif au 30 juin 2013.

26. En 2012, pour 96 % des demandes dont le Groupe a été saisi et qui n'ont ni été réglées à l'amiable ni considérées comme sans objet, soit le recours a été jugé irrecevable, soit la décision a été confirmée par le Secrétaire général, conformément à la recommandation du Groupe qui avait considéré que la demande était irrecevable ou la décision conforme aux textes et à la doctrine de l'Organisation.

27. Conformément à la décision de l'Assemblée générale d'instituer un système d'administration de la justice transparent, lorsqu'il recommande le maintien de telle décision administrative contestée, le Groupe du contrôle hiérarchique adresse au fonctionnaire concerné une réponse écrite motivée, exposant tous les éléments retenus aux fins du contrôle hiérarchique, y compris un résumé des faits pertinents et des observations formulées par les auteurs de la décision, les règles de l'Organisation concernées, la jurisprudence pertinente du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel, l'exposé des motifs qui ont conduit le Groupe à conclure que la décision contestée était conforme aux règles en vigueur et la décision finale du Secrétaire général.

28. À moins qu'il ne parvienne à un règlement à l'amiable avec l'Organisation, le fonctionnaire a le droit, à l'issue de la procédure de contrôle hiérarchique, de former un recours contre la décision administrative qui n'a pas été annulée auprès du Tribunal du contentieux administratif (résolution de l'Assemblée générale 62/228, par. 51). Le Groupe du contrôle hiérarchique a constaté que le fonctionnaire qui a eu recours à la procédure formelle parce qu'il considérait que la procédure de prise de décisions administrative était opaque ou peu respectueuse à son égard était plus

enclin à renoncer à saisir le Tribunal lorsqu'il jugeait que le contrôle hiérarchique avait été impartial et objectif. La réponse écrite motivée adressée au fonctionnaire à l'issue du contrôle hiérarchique est un moyen important d'asseoir la crédibilité de cette procédure. Au 30 juin 2013, 3,8 % des décisions rendues à l'issue d'un contrôle hiérarchique sur le fond concernant des demandes déposées en 2012 avaient été contestées par des fonctionnaires devant le Tribunal du contentieux administratif.

29. Au 30 juin 2013, dans 87 % des affaires qui lui ont été déférées à l'issue du contrôle hiérarchique, le Tribunal du contentieux administratif a confirmé, en totalité ou en partie, la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique. Ces contrôles portaient sur des demandes présentées entre février 2012 et février 2013 environ. Ce pourcentage devrait évoluer au fur et à mesure que le Tribunal se prononcera sur les recours pendants. Certes, le Tribunal d'appel doit encore se prononcer sur l'interprétation de certaines lois internes, mais cela témoigne déjà de l'objectivité et de la rigueur du Groupe.

30. Entre le 1^{er} juillet 2009, date de sa création, et le 31 décembre 2012, le Groupe du contrôle hiérarchique a reçu 2 400 demandes : 184 en 2009, 427 en 2010, 952 en 2011 et 837 en 2012. Au 31 décembre 2012, le Groupe s'était prononcé sur 2 301 d'entre elles et avait recommandé une indemnisation dans 49 cas au total (2,1 % des dossiers réglés).

1. Délais impartis

31. Les contrôles hiérarchiques doivent être achevés au maximum 30 jours après la date de dépôt de la demande au Siège, ou 45 jours dans le cas des bureaux hors Siège (résolution [62/228](#), par. 54). Le délai ne peut être prolongé que par le Groupe du contrôle hiérarchique lorsque le dossier est transmis au Bureau des services d'ombudsman dans les conditions fixées par le Secrétaire général, ou par le Tribunal du contentieux administratif, dans des circonstances exceptionnelles et si les deux parties au litige y consentent, pour une période de 15 jours au maximum (résolution [66/237](#), par. 32).

32. Dans son rapport ([A/65/557](#), par. 16), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a estimé que tout devait être fait pour régler les différends avant que le fonctionnaire n'engage une procédure, et que la fonction de contrôle hiérarchique jouait un rôle important à cet égard. Lorsqu'il conclut que telle décision contestée n'est pas conforme aux textes internes de l'Organisation et que le Secrétaire général adjoint à la gestion approuve un règlement amiable, le Groupe du contrôle hiérarchique s'efforce de faciliter le règlement du litige directement entre les parties. Le Groupe a constaté à l'usage que le règlement amiable nécessitait de longues consultations entre les parties et dépassait souvent les délais réglementaires impartis au contrôle hiérarchique.

2. Charge de travail du Groupe du contrôle hiérarchique et ressources nécessaires

33. Le nombre d'affaires dont le Groupe du contrôle hiérarchique a été saisi n'a cessé d'augmenter entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2011. On a compté 952 demandes pour l'année 2011, parmi lesquelles 310 environ étaient de nature similaire. En 2012, le nombre de demandes s'est stabilisé à 837, mais il a beaucoup augmenté durant le premier semestre de 2013.

34. Les délais extrêmement courts de 30 et 45 jours pour la formulation d'une recommandation et d'une décision finale sont propres à la procédure de contrôle hiérarchique. Ces délais favorisent le règlement rapide des différends, mais ils sont difficiles à respecter pour le Groupe, compte tenu non seulement du nombre élevé de demandes et de la charge de travail qui en résulte, les demandes provenant de fonctionnaires des missions de maintien de la paix, des missions politiques spéciales, des bureaux hors siège et des commissions régionales, mais aussi des ressources dont il dispose.

C. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

1. Composition

35. La composition du Tribunal du contentieux administratif n'a pas changé depuis le précédent rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice (A/67/265, par. 20).

36. En 2012, les juges du Tribunal du contentieux administratif ont tenu deux réunions plénières, une du 23 au 27 avril à New York, l'autre du 15 au 19 octobre à Nairobi.

2. Statistiques judiciaires

a) Activités courantes

37. Au 1^{er} janvier 2012, 268 affaires étaient pendantes devant le Tribunal. En 2012, il a été saisi de 258 nouvelles affaires et en a réglé 260. Au 31 décembre 2012, 266 affaires étaient pendantes.

38. Le tableau 2.A présente le nombre d'affaires qui ont été portées devant le Tribunal, celles qui ont été réglées et celles qui sont pendantes, pour les années 2009 à 2012. Le tableau 2.B présente les mêmes données, ventilées par lieu, pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2012.

Tableau 2

État d'avancement des affaires portées devant le Tribunal

A. Nombre total d'affaires pour la période comprise entre 2009 et 2012

Entité	Affaires portées devant le Tribunal					Affaires réglées					Affaires en instance (à la fin de l'année)			
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012
Tribunal du contentieux administratif	282 ^a	306 ^b	281	258	1127	92	237	272	260	861	190	259	268	266

^a Inclut 169 affaires transférées des Commissions paritaires de recours et des Comités paritaires de discipline, qui n'existent plus.

^b Inclut 143 affaires transférées de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies.

B. Nombre total d'affaires, par lieu, pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2012

Entité	Affaires portées devant le Tribunal					Affaires réglées					Affaires en instance (à la fin de l'année)			
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012
Genève	108	118	95	94	415	52	104	119	106	381	56	70	46	34
Nairobi	75	81	89	78	323	18	57	60	76	211	57	81	110	112
New York	99	107	97	86	389	22	76	93	78	269	78	108	112	120

39. Des 258 affaires portées devant le Tribunal en 2012, 170 venaient du Secrétariat (à l'exclusion des missions de maintien de la paix et des missions politiques), notamment des commissions régionales, des bureaux hors Siège, du Tribunal pénal international pour le Rwanda, du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et de divers départements et bureaux; 42 de missions de maintien de la paix et de missions politiques; et 46 d'organismes et de fonds et programmes des Nations Unies, parmi lesquels le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et le Programme alimentaire mondial.

b) Affaires héritées de l'ancien système

40. Au 31 décembre 2012, 9 affaires héritées de l'ancien système étaient en instance, dont 3 des commissions paritaires de recours et des comités paritaires de discipline (2 à Nairobi et 1 à New York) et 6 de l'ancien Tribunal administratif (5 à Nairobi et 1 à New York).

c) Nombre de jugements, ordonnances et séances

41. Au cours de la période considérée, le Tribunal du contentieux administratif a rendu 208 jugements et 626 ordonnances et a tenu 187 séances². Le tableau 3.A ci-dessous présente le nombre total de jugements, d'ordonnances et de séances pour les années 2009 à 2012 et le tableau 3.B présente les mêmes données, ventilées par greffe.

² Le terme « séance » désigne une unité statistique utilisée pour garantir la cohérence entre les trois greffes du Tribunal du contentieux administratif lorsqu'ils rendent compte de la charge de travail générée par les audiences. Une audience peut se décomposer en plusieurs séances quotidiennes (le matin, l'après-midi et le soir) pendant plusieurs jours.

Tableau 3
Jugements, ordonnances et audiences du Tribunal du contentieux administratif

A. Nombre total pour la période comprise entre 2009 et 2012

Entité	Jugements					Ordonnances					Séances				
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total
Tribunal du contentieux administratif	97	217	219	208	741	255	679	672	626	2 232	172	261	249	187	869

B. Par greffe, pour la période comprise entre 2009 et 2012

Entité	Jugements					Ordonnances					Séances				
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total
Genève	44	83	86	79	292	39	93	224	172	528	21	54	54	24	153
Nairobi	20	52	52	65	189	26	248	144	183	601	33	116	117	88	354
New York	33	82	81	64	260	190	338	304	271	1 103	118	91	78	75	362

d) Affaires renvoyées aux fins de médiation

42. Au 1^{er} janvier 2012, trois affaires que le Tribunal du contentieux administratif avait renvoyées aux services de médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies étaient pendantes. En 2012, 10 affaires supplémentaires ont été renvoyées. La médiation a permis de régler cinq d'entre elles mais a échoué pour quatre autres. À la fin de 2012, quatre affaires étaient pendantes.

e) Affaires renvoyées pour action récursoire

43. En 2012, quatre affaires ont été déférées aux fins d'action récursoire en vertu du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal³.

f) Nature du contentieux devant le Tribunal

44. Comme pour les années précédentes, les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif durant la période visée se classaient dans six grandes catégories : a) nomination (non-sélection ou non-promotion d'un fonctionnaire, ou autre question de nomination) : 126 affaires; b) avantages et prestations : 30 affaires; c) classement : 9 affaires; d) questions disciplinaires : 16 affaires; e) cessation de service (non-renouvellement de contrat et autres questions connexes) : 50 affaires; et f) autres questions : 27 affaires.

³ Une d'entre elles n'a pas fait l'objet de recours en appel, une autre a été annulée en appel, et deux sont actuellement pendantes en appel.

g) *Représentation juridique des requérants devant le Tribunal*

45. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a fourni une assistance juridique dans 103 des 258 nouvelles affaires introduites en 2012; 35 fonctionnaires ont été représentés par un conseil privé; 12 par des volontaires (des fonctionnaires en exercice ou d'anciens fonctionnaires de l'Organisation); et 108 ont assuré eux-mêmes leur défense.

h) *Issue des affaires*⁴

46. Sur les 260 affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2012, 115 l'ont été en faveur du défendeur (la demande ayant été rejetée dans son intégralité), 47 en faveur du requérant et 38 partiellement en faveur du défendeur et partiellement en faveur du requérant; 49 demandes ont été retirées; 3s affaires ont été closes pour péremption d'instance; 5 concernaient des demandes de révision, d'interprétation ou d'exécution et 3 ont fait l'objet d'un transfert entre greffes.

47. Sur les 49 demandes qui ont été retirées, 5 ont été réglées par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies après renvoi par le Tribunal, et de nombreuses autres l'ont été *inter partes*, y compris à la suite d'une intervention judiciaire ou dans le cadre de la gestion des affaires.

i) *Questions relatives aux fonctionnaires du Tribunal et de ses greffes*

48. En 2012, le Tribunal a été saisi de 258 affaires, soit moins qu'en 2011, où on en a compté 281.

49. Grâce aux juges supplémentaires dont il dispose actuellement, y compris aux trois juges *ad litem*, le nombre d'affaires sur lesquelles il a statué et le nombre d'affaires dont il a été saisi en 2012 ont été pratiquement identiques (voir plus haut le tableau 2.A). À la fin de l'année, 266 affaires étaient pendantes, ce qui représente environ une année de travail. Pour continuer de faire face au volume de travail, il faut donc absolument que les juges *ad litem* et leur personnel d'appui soient maintenus dans leurs fonctions jusqu'à la fin de 2014. Toute réduction de la capacité judiciaire du Tribunal aboutirait à un allongement important des délais nécessaires pour se prononcer sur les affaires.

j) *Salles d'audience*

50. Dans sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a réaffirmé que les tribunaux avaient besoin de salles d'audience dûment équipées et avaient d'autres besoins d'ordre administratif, et a prié le Secrétaire général de mettre d'urgence à leur disposition des salles d'audience fonctionnelles dotées de l'équipement nécessaire.

51. Le 11 juin 2013, une véritable salle d'audience permanente a été inaugurée à Nairobi. Elle dispose des équipements vidéo, audio et d'enregistrement nécessaires ainsi que de cabines d'interprétation dans trois langues, et peut accueillir jusqu'à 50 personnes. Elle dispose également de l'équipement nécessaire pour pouvoir tenir des audiences avec les parties et les témoins à Nairobi et ailleurs de manière efficace et rationnelle. À Genève, la nouvelle salle d'audience devrait être inaugurée

⁴ Sur les 260 affaires tranchées par le Tribunal, on compte 47 suspensions de la décision contestée, 5 demandes de révision, interprétation ou exécution, 3 transferts entre greffes et 2 renvois.

au cours du dernier trimestre de 2013, et celle de New York, devait l'être d'ici à la fin de l'année.

D. Tribunal d'appel des Nations Unies

1. Composition

52. La composition du Tribunal d'appel n'a pas changé depuis le dernier rapport du Secrétaire général (A/67/265, par. 44).

53. En 2012, le Tribunal d'appel a tenu trois sessions : deux à New York, l'une du 5 au 16 mars, l'autre du 22 octobre au 2 novembre, et une à Genève, du 18 au 29 juin.

2. Statistiques judiciaires

a) Activités courantes

54. En 2012, le Tribunal d'appel a été saisi de 142 nouvelles affaires et en a tranché 103. Au 31 décembre 2012, 108 affaires étaient pendantes, ce qui représente environ une année de travail.

55. Le tableau 4 ci-dessous présente le nombre d'affaires qui ont été portées devant le Tribunal d'appel, qu'il a réglées, et qui sont pendantes, pour 2011 et 2012. En 2012, le nombre d'affaires dont il a été saisi a augmenté de 48 % par rapport à 2011.

Tableau 4

État d'avancement des affaires portées devant le Tribunal d'appel pour 2011 et 2012

Entité	Affaires portées devant le Tribunal			Affaires réglées			Affaires en instance	
	2011	2012	Total	2011	2012	Total	2011	2012
Tribunal d'appel	96	142	424	102	103	316	93	108

56. Sur les 142 recours dont il a été saisi, 109 ont été formés contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif (69 par des fonctionnaires et 40 au nom du Secrétaire général); 20 contre des jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (19 par des fonctionnaires et 1 au nom du Commissaire général); et 2 contre des décisions du Commissaire général de l'Office. On compte également 3 appels de décisions du Comité permanent agissant au nom du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies; 6 demandes de révision d'arrêt présentées par des fonctionnaires; 1 demande d'interprétation d'un arrêt présentée par le Secrétaire général et 1 demande d'exécution d'un arrêt présentée par un fonctionnaire.

57. Le tableau 5 ci-dessous présente le nombre total d'arrêts et d'ordonnances rendus ainsi que d'audiences tenues par le Tribunal d'appel pour la période comprise entre 2009 et 2012.

Tableau 5
**Arrêts, ordonnances et audiences du Tribunal d'appel pour la période
 comprise entre 2009 et 2012**

Entité	Arrêts					Ordonnances					Audiences				
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total
Tribunal d'appel des Nations Unies	–	102	88	91	281	–	30	44	45	119	–	2	5	8	15

b) Issue des affaires

58. Sur les 91 arrêts rendus par le Tribunal d'appel en 2012, 82 faisaient suite à des jugements du Tribunal du contentieux administratif, 4 à des jugements du Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, 2 à des décisions du Commissaire général de l'Office, 1 à une décision du Comité permanent agissant au nom du Comité mixte, 1 à une décision du Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale et 1 à une décision du Secrétaire général de l'Organisation maritime internationale.

59. Sur les recours formés contre des jugements du Tribunal du contentieux administratif, 58 ont été présentés par des fonctionnaires et 34 au nom du Secrétaire général⁵. Le ratio entre ces deux types de recours est resté à peu près le même entre 2011 et 2012. Environ deux tiers des appels ont été interjetés par des fonctionnaires et un tiers au nom du Secrétaire général.

60. Sur les 58 recours formés par des fonctionnaires, 48 ont été rejetés et 10 ont été accueillis en tout ou en partie. Sur les 34 recours formés au nom du Secrétaire général, 8 ont été rejetés, 26 ont été accueillis en tout ou en partie et 1 a été renvoyé devant le Tribunal du contentieux administratif.

61. Le Tribunal d'appel a rendu six arrêts à la suite de recours formés par des fonctionnaires de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (deux concernant des décisions du Commissaire général de l'Office et quatre des jugements du Tribunal du contentieux administratif de l'Office). Il a rejeté les six recours.

62. Le Tribunal d'appel s'est prononcé dans un seul arrêt sur trois recours formés contre une décision du Comité permanent agissant au nom du Comité mixte. Il a rejeté les trois recours et confirmé la décision contestée.

63. Le Tribunal d'appel a accueilli un recours formé par un ancien fonctionnaire de l'Organisation de l'aviation civile internationale.

64. Par ailleurs, il a rejeté un appel interjeté par un fonctionnaire de l'Organisation maritime internationale.

⁵ Le nombre total de recours formés par des fonctionnaires et par le Secrétaire général ne correspond pas au nombre d'arrêts faisant suite à des jugements du Tribunal du contentieux administratif, qui concernent aussi les appels incidents et les appels consolidés.

E. Bureau de l'aide juridique au personnel

1. Mandat

65. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a été créé pour garantir que les fonctionnaires puissent bénéficier d'une représentation et d'avis juridiques professionnels et indépendants comme condition essentielle de l'application de la décision de l'Assemblée générale « d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé qui obéisse aux règles applicables du droit international, ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières (résolution 61/261, par. 4 et 23).

66. Le Bureau de l'aide juridique au personnel a pour vocation « d'aider les fonctionnaires et leurs représentants bénévoles à emprunter les voies de droit ouvertes par le système formel d'administration de la justice » (voir résolution 63/253 de l'Assemblée générale, par. 12). Le Bureau aide les fonctionnaires, les anciens fonctionnaires et leurs ayants droit du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, des bureaux hors Siège, des missions de maintien de la paix et des missions politiques, de certains tribunaux des Nations Unies et des 22 fonds, programmes et autres entités, dans tous les lieux d'affectation de l'Organisation. Au total, le Bureau sert quelque 75 000 fonctionnaires. Il a représenté des fonctionnaires toutes catégories et classes confondues, des agents des services généraux aux administrateurs, dans des lieux d'affectation du monde entier, que ce soit au Secrétariat ou dans les institutions spécialisées, les fonds et les programmes.

67. Le Bureau offre au personnel divers services d'aide juridique à toutes les étapes du mécanisme formel de règlement des différends, de l'assistance pour le contrôle hiérarchique à la représentation devant les tribunaux et autres instances de recours⁶. En outre, le Bureau fournit une assistance lors du règlement informel des différends et de la médiation, ainsi qu'en matière disciplinaire. Chacune de ces activités est considérée comme une « affaire ».

68. Le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies oriente souvent les fonctionnaires vers le Bureau de l'aide juridique au personnel pour une représentation et des avis juridiques indépendants lors de règlements à l'amiable des différends. En conséquence, le Bureau représente de plus en plus de membres du personnel dans les procédures de médiation formelle et de négociations informelles visant à résoudre les litiges. Il s'agit d'une évolution positive du système⁷.

⁶ Le Conseil de justice interne a fermement mis en garde contre toute suppression de la fonction de représentation du Bureau, pour plusieurs raisons, notamment les conséquences négatives de celle-ci sur sa capacité à négocier des règlements amiables « à la porte du tribunal » (A/67/98, par. 52).

⁷ Le Conseil de justice interne est d'avis que le Bureau de l'aide juridique au personnel constitue un véritable atout pour le système de justice et n'est en aucune manière responsable de l'augmentation du volume du contentieux (A/67/98, par. 48 et 54).

2. Statistiques

a) Volume de travail et type d'assistance demandée

69. Le tableau 6 ci-après indique l'état d'avancement des affaires traitées par le Bureau.

Tableau 6

Bureau de l'aide juridique au personnel, état d'avancement des affaires, 2012

<i>Affaires reportées à 2012</i>	<i>Nouvelles affaires</i>	<i>Affaires closes ou résolues</i>	<i>Affaires en instance à la fin de 2012</i>
190	1 049	1 016	223

70. Le volume de travail du Bureau de l'aide juridique s'est considérablement accru depuis 2009, ce qui s'explique principalement par l'assistance fournie par le Bureau au titre de la procédure non contentieuse. Le nombre d'affaires reçues par le Bureau a augmenté de 12 % de 2010 à 2011 et de 60 % de 2011 à 2012.

71. Le tableau 7 ci-après fournit le détail des affaires reçues de 2009 à 2012, par type d'assistance fournie.

Tableau 7

Bureau de l'aide juridique au personnel, affaires par type d'assistance fournie, 2009 à 2012

<i>Type d'assistance fournie</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Matière disciplinaire	153	70	55	46
Contrôle hiérarchique	62	90	116	195
Représentation devant le Tribunal du contentieux administratif	165	76	108	102
Représentation devant le Tribunal d'appel ^a	18	39	21	31
Autres	26	12	10	27
Avis sommaires	167	299	345	648
Total	591	586	655	1 049

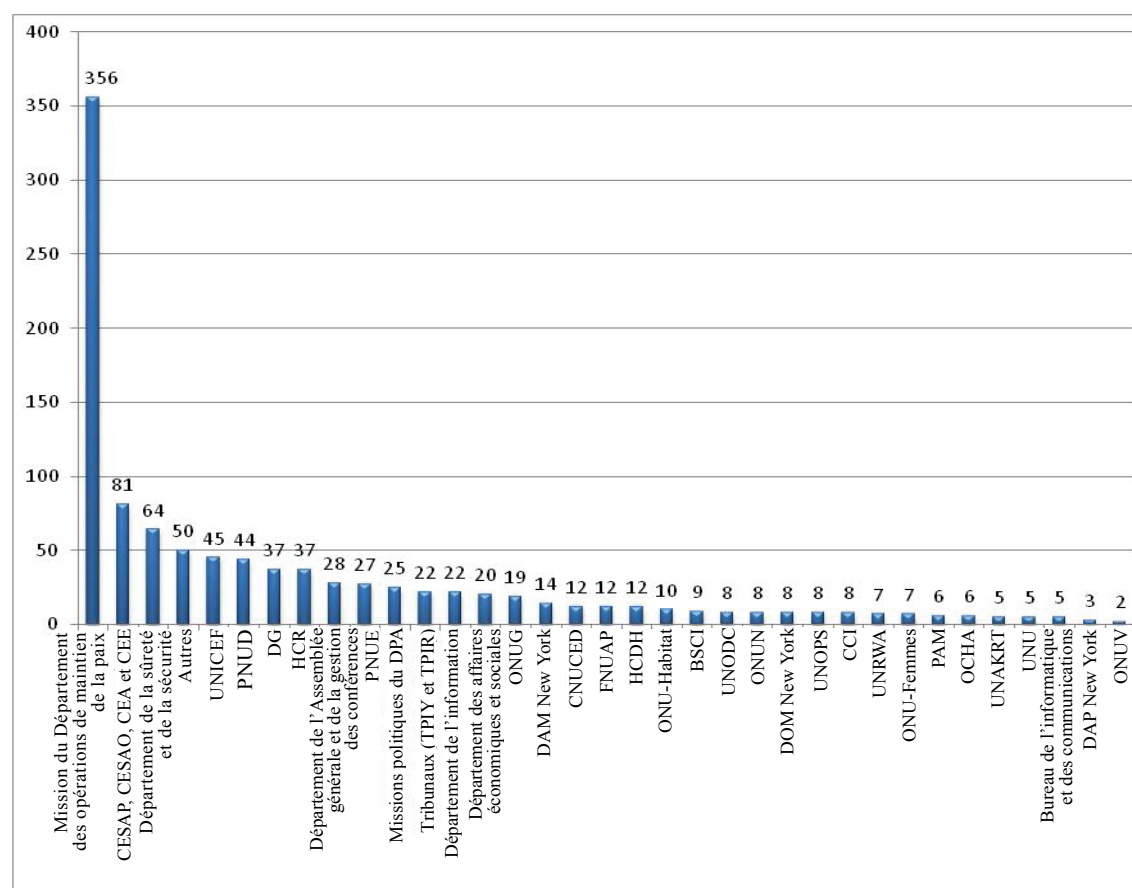
^a Comprend les affaires portées devant le Tribunal administratif des Nations Unies et déferées au Tribunal d'appel.

72. L'essentiel des affaires sur lesquelles le Bureau a statué en 2012 portait sur des cas de cessation de service non disciplinaire (non-renouvellement de contrat, licenciement et suppression de poste) (31 %). La non-sélection pour un poste et les promotions arrivaient en deuxième place (24 %), tandis que le contentieux disciplinaire, les avantages et les prestations représentaient chacun 11 % du volume du contentieux. Les autres dossiers se prêtant à un classement représentaient 7 %, alors que le harcèlement et la discrimination, le rendement et autres affaires diverses comptaient pour 16 %.

b) *Ventilation du contentieux par département, institution spécialisée, fonds ou programme*

73. La figure ci-dessous indique la répartition des nouvelles affaires reçues par le Bureau de l'aide juridique au personnel en fonction de l'organisme du fonctionnaire concerné, y compris les départements du Secrétariat ou des institutions spécialisées des Nations Unies, les missions de maintien de la paix ou les missions politiques et les organismes, fonds et programmes. Elle montre le contentieux important provenant des missions sur le terrain ainsi que du Département des opérations de maintien de la paix géré par le Bureau.

Nouvelles affaires reçues, réparties en fonction de l'organisme du fonctionnaire concerné



c) *Ventilation par sexe*

74. Soixante-cinq pour cent d'hommes et 35 % de femmes ont sollicité une aide juridique auprès du Bureau en 2012.

3. Règlement informel des différends

75. Au sein du système des Nations Unies, les juristes du Bureau de l'aide juridique au personnel sont les plus compétents pour entamer des discussions en vue

d'un règlement à l'amiable avec le conseil de l'Administration. En 2012, le Bureau a participé au règlement de 99 affaires à différentes étapes de la procédure formelle et informelle. Ce chiffre comprend 9 affaires disciplinaires; 18 avis sommaires; 49 affaires à l'étape du contrôle hiérarchique; 16 affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif; 2 affaires portées devant le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation; et 5 affaires concernant le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Le Bureau de l'aide juridique au personnel et l'Administration transigent de plus en plus de manière amiable, ce qui marque une évolution positive au sein du système.

76. Lorsqu'un règlement négocié n'est pas possible, le Bureau aide le fonctionnaire à évaluer les coûts et les avantages des voies de recours formelles.

77. La fourniture d'avis sommaires a notamment plusieurs objectifs, dont le filtrage des actions qui ne sont pas fondées en droit. Les fonctionnaires ne poursuivront en général pas leur action s'ils ont été avisés qu'elle n'est pas fondée en droit et que le Bureau de l'aide juridique ne les assistera pas. La procédure d'avis sommaire informe les fonctionnaires de leurs droits et obligations et peut les orienter vers d'autres ressources à leur disposition, notamment les voies de recours informelles par le biais du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour les cas de conflit au travail.

Ressources

78. Le personnel du Bureau de l'aide juridique est resté le même depuis sa création⁸. En 2012, trois juristes expérimentés ont quitté le Bureau pour des postes de classes plus élevées ailleurs dans le système, réduisant l'expérience et les compétences du Bureau.

79. Pour accroître ses ressources, le Bureau a continué de s'appuyer sur les contacts qu'il a établis avec quelques juristes bénévoles qui travaillent dans d'autres organismes du système des Nations Unies, ainsi que sur les accords informels conclus avec certains conseils privés. Le Bureau recrute également des juristes stagiaires, à New York et dans ses bureaux extérieurs.

80. Le Secrétaire général a déjà fait remarquer que la principale difficulté pour le Bureau de l'aide juridique au personnel était de traiter un volume élevé de demandes d'aide, avec un effectif modeste et des ressources autres limitées⁹.

81. Dans sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a décidé de maintenir en l'état le niveau global des ressources du Bureau de l'aide juridique au personnel en attendant de se prononcer sur la mise en place d'un dispositif financé par des contributions du personnel.

⁸ L'effectif du Bureau à New York comprend le Chef du Bureau (P-5), 1 juriste (P-3), 1 juriste adjoint de 1^{re} classe (P-2), 1 agent des services généraux (G-6) et 2 assistants administratifs (G-5). Les antennes d'Addis-Abeba, de Beyrouth et de Genève comptent chacune un juriste (P-3). Pendant la période concernée, l'effectif de Nairobi comprenait un juriste (P-3) financé sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et celui de Genève un juriste (P-3) détaché du HCR.

⁹ Voir A/66/275 et Corr.1, par. 83 à 92 et A/65/373 et Corr.1, par. 58 à 69. Le Conseil de justice interne a formulé des recommandations analogues : voir A/65/304, par. 70 à 73; A/66/158, par. 41 et 42; et A/67/98, par. 46.

F. Bureau du Directeur exécutif

82. Le Bureau du Directeur exécutif joue un rôle essentiel pour ce qui est de préserver l'indépendance du système formel, puisqu'il est chargé d'en coordonner les rouages indépendants, y compris la supervision et la coordination des greffes des tribunaux et du Bureau de l'aide juridique au personnel. Le Bureau est chargé de la gestion et de l'administration du Bureau de l'administration de la justice, dont la vocation est de fournir un soutien administratif, opérationnel et technique aux greffes et au Bureau de l'aide juridique au personnel, et de prêter assistance, en tant que de besoin, au Conseil de justice interne. Le Bureau du Directeur exécutif représente également le système formel tant au sein de l'Organisation des Nations Unies qu'auprès des organismes extérieurs ainsi que pour toutes les questions qui appellent coordination et consultation entre différents départements.

83. Le Directeur exécutif fournit au Secrétaire général des avis sur les questions d'ordre systémique intéressant l'administration de la justice interne, représente le système formel tant au sein de l'Organisation des Nations Unies qu'auprès des organismes extérieurs, agit en tant qu'interlocuteur des chefs d'autres bureaux des Nations Unies, dont le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et il est chargé de diffuser de l'information sur le système de justice formel d'administration de la justice. Il établit en outre des rapports du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur les questions liées à l'administration de la justice et fournit un appui administratif et technique au Conseil de justice interne.

84. Sous l'autorité du Directeur exécutif, le Greffier en chef coordonne l'appui fonctionnel, technique et administratif aux juges des tribunaux. Le Greffier en chef donne des avis sur l'utilisation optimale des ressources humaines et financières allouées aux tribunaux, analyse les conséquences possibles des nouveaux enjeux dans les tribunaux, formule des recommandations sur des stratégies et des mesures possibles et fournit des avis sur toutes les questions liées au fonctionnement des greffes.

85. Le 28 juin 2010, le Bureau a inauguré un site Web qui explique tous les aspects du système de justice formel dans les six langues officielles et comprend une fonction de recherche de base pour consulter la jurisprudence du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel. En 2012, le site a été consulté 115 180 fois, dans 28,7 % des cas par de nouveaux visiteurs. Dans l'ensemble, le site Web est de plus en plus fréquenté. En 2012, le nombre moyen de visites mensuel était de 9 598, en augmentation de 1 002 par rapport à 2011. Les jugements et décisions des tribunaux sont les sections du site Web qui sont les plus visitées. Des travaux importants ont été entrepris en 2012 pour améliorer l'accès aux jugements du Tribunal du contentieux et du Tribunal d'appel et créer des liens entre les deux tribunaux.

86. Un système de gestion des affaires entièrement électronique grâce auquel, quel que soit son lieu d'affectation, le fonctionnaire peut déposer par la voie électronique une requête devant les tribunaux, et qui permet aux parties de suivre sur le Web l'évolution du dossier qui les concerne, quel que soit l'endroit où elles se trouvent, a vu le jour le 6 juillet 2011. En 2012, huit nouvelles versions du système comprenant d'importantes mises à jour pour maintenir et améliorer l'accès et la fonctionnalité ont été déployées. Il a également été procédé à une mise à jour majeure de la plateforme pour continuer de bénéficier d'un appui de la part des fournisseurs et améliorer la performance globale.

87. Le Bureau a mis au point un formulaire électronique en anglais et en français afin d'aider les fonctionnaires à déposer leurs demandes d'aide et de faciliter le recueil de données et l'établissement de statistiques en la matière.

88. Le Bureau assure la liaison entre l'administration et les fonctionnaires afin de faciliter la nomination des nouveaux membres du Conseil de justice interne. Le Conseil est constitué des membres ci-après :

Ian Binnie : Président

Carmen Artigas : représentante du personnel

Sinha Basnayake : juriste externe nommé par l'administration

Anthony Miller : représentant de l'administration

Victoria Phillips : juriste externe nommée par le personnel

89. Le Bureau a fourni un appui administratif et technique au Conseil de justice interne, y compris dans le cadre de l'établissement de son rapport annuel à l'Assemblée générale sur la mise en place du système d'administration de la justice (A/68/306).

G. Entités juridiques représentant le Secrétaire général en qualité de défendeur

1. Entités juridiques représentant le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif

a) Section du droit administratif (Bureau de la gestion des ressources humaines)

90. La Section du droit administratif comprend le Groupe des appels et le Groupe de la discipline. Elle représente le Secrétaire général dans la majorité des affaires dont est saisi le Tribunal du contentieux administratif et qui concernent les recours formés par tout fonctionnaire du Secrétariat. Sur le plan organisationnel, la Section du droit administratif relève du Service des politiques en matière de ressources humaines du Bureau de la gestion des ressources humaines. Ses juristes sont en poste à New York et à Nairobi. La Section collabore étroitement avec les autres services du Bureau de la gestion des ressources humaines, le contentieux devant le Tribunal portant essentiellement sur l'interprétation et l'application du Règlement du personnel, des circulaires du Secrétaire général et des textes administratifs.

91. La Section du droit administratif communique souvent aux responsables du Secrétariat des avis concernant le système de justice interne ainsi que les procédures d'enquête et disciplinaires.

92. En 2012, la Section a traité 333 demandes et requêtes portées devant le Tribunal du contentieux administratif par des fonctionnaires du Secrétariat contre le Secrétaire général, en pourvoyant à l'exécution du jugement définitif¹⁰. Ces affaires portaient essentiellement sur des questions de nomination, d'application de mesures disciplinaires, de cessation de service, d'avantages et de prestations ou de classement des emplois (voir tableau 8 ci-après). Au cours de la même année, le

¹⁰ Ce chiffre comprend les dossiers reportés de 2011 et avant, ainsi que ceux portés à son attention en 2012.

Tribunal du contentieux administratif a statué sur 114 des affaires traitées par la Section (voir tableau 9 ci-après). Vingt et un pour cent des affaires traitées ont été retirées ou ont fait l'objet d'un règlement à l'amiable, négocié avec ou sans l'assistance du Bureau de l'Ombudsman. Quant aux autres affaires, le Tribunal du contentieux administratif a maintenu, en tout ou partie, la décision contestée dans 62 % des cas.

Tableau 8
**Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies,
ventilation des affaires par type, 2010 à 2012**

Type de contentieux ^a	2010 ^b	2011 ^c	2012 ^d
Nomination	82	123	138
Matière disciplinaire	52	60	45
Cessation de service	73	62	55
Avantages et prestations	42	40	43
Classement	2	9	4
Autres	30	43	48
Total	281	337	333

^a Inclut toutes les affaires pour lesquelles la Section du droit administratif représente le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision, les requêtes en révision et interprétation. La Section est également chargée de garantir l'exécution de la sentence, c'est-à-dire qu'elle continue de traiter l'affaire après que le Tribunal a statué.

^b Inclut les affaires reportées de 2009 et avant, ainsi que celles reçues en 2010.

^c Inclut les affaires reportées de 2010 et avant, ainsi que celles reçues en 2011.

^d Inclut les affaires reportées de 2011 et avant, ainsi que celles reçues en 2012.

Tableau 9
**Décisions du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies
pour 2012**

Total des affaires ^a	Affaires réglées ou retirées	Décision confirmée	Décision partiellement confirmée	Décision annulée	Jugement en instance ^b
114	24	48	8	34	92

^a Inclut toutes les affaires pour lesquelles la Section du droit administratif a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (à l'exception des suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles la Section du droit administratif a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

93. Lorsque le Tribunal rend un jugement définitif, la Section consulte le Bureau des affaires juridiques, qui apprécie l'opportunité de faire appel. Elle pourvoit à l'exécution des jugements, obtient les informations nécessaires à cet effet et transmet le texte des jugements aux responsables compétents, dont le Contrôleur, aux fins d'exécution.

94. Outre les affaires disciplinaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif, le Groupe de la discipline formule des recommandations à l'intention des hauts responsables s'agissant de la gestion des affaires transmises au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite disciplinaire éventuelle. En 2012, le Groupe de la discipline a traité 191 affaires disciplinaires. Des informations complémentaires sur les affaires disciplinaires figurent dans le rapport annuel du Secrétaire général intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle » (pour des informations sur la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013, voir le document A/68/130).

b) Office des Nations Unies à Genève

95. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 10

Office des Nations Unies à Genève, décisions du Tribunal du contentieux administratif pour 2012

<i>Total des affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décision confirmée</i>	<i>Décision partiellement confirmée</i>	<i>Décision annulée</i>	<i>Jugement en instance^b</i>
9	—	4	1	4	11

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le Groupe des questions juridiques du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles le Groupe des questions juridiques du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

Tableau 11

Office des Nations Unies à Genève, ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif (2010 à 2012)

<i>Type de contentieux^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nomination	22	5	8
Matière disciplinaire	2	1	0
Cessation de service	6	2	3
Avantages et prestations	9	2	2

Type de contentieux ^a	2010	2011	2012
Autres	14	4	5
Total	53	14	18

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le Groupe des questions juridiques du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

c) *Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime*

96. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 12

Office des Nations Unies à Vienne, décisions du Tribunal du contentieux administratif pour 2012

Total des affaires ^a	Affaires réglées ou retirées	Décision confirmée	Décision partiellement confirmée	Décision annulée	Jugement en instance ^b
13	–	9	1	3	7

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

Tableau 13

Office des Nations Unies à Vienne, ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif (2010 à 2012)

Type de contentieux ^a	2010	2011	2012
Nomination	9	12	8
Matière disciplinaire	–	–	–
Cessation de service	1	–	4
Avantages et prestations	3-	3	–
Classement	–	1	2

Type de contentieux ^a	2010	2011	2012
Autres	7	12	6
Total	20	28	20

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Vienne a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

d) *Office des Nations Unies à Nairobi*

97. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 14

Office des Nations Unies à Nairobi, décisions du Tribunal du contentieux administratif pour 2012

Total des affaires ^a	Affaires réglées ou retirées	Décision confirmée	Décision partiellement confirmée	Décision annulée	Jugement en instance ^b
6	—	1	—	5	10

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

Tableau 15

Office des Nations Unies à Nairobi, ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif (2010 à 2012)

Type de contentieux ^a	2010	2011	2012
Nomination	1	1	1
Matière disciplinaire	—	—	—
Cessation de service	4	3	4
Avantages et prestations	—	3	4
Classement	1	1	4
Autres	2	2	1
Total	8	10	14

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

e) *Programme des Nations Unies pour l'environnement*

98. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 16

**Programme des Nations Unies pour l'environnement,
décisions du Tribunal du contentieux administratif pour 2012**

<i>Total des affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décision confirmée</i>	<i>Décision partiellement confirmée</i>	<i>Décision annulée</i>	<i>Jugement en instance^b</i>
1	–	–	–	1 ^c	6

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le PNUE a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles le PNUE a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

^c Décision qui n'est pas juridiquement infirmée du fait de la cessation de service du fonctionnaire.

Tableau 17

**Programme des Nations Unies pour l'environnement, ventilation
des affaires portées devant le Tribunal du contentieux
administratif (2010 à 2012)**

<i>Type de contentieux^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nomination	0	0	0
Matière disciplinaire	0	0	0
Cessation de service	0	0	2
Avantages et prestations	0	0	0
Classement	0	0	5
Autres	0	1	0
Total	0	1	7

^a Inclut toutes les affaires pour lesquelles le PNUE a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

f) *Programme des Nations Unies pour les établissements humains*

99. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 18
**Programme des Nations Unies pour les établissements humains,
 décisions du Tribunal du contentieux administratif pour 2012**

<i>Total des affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décision confirmée</i>	<i>Décision partiellement confirmée</i>	<i>Décision annulée</i>	<i>Jugement en instance^b</i>
4	1	2	1	—	1

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles ONU-Habitat a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles ONU-Habitat a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

Tableau 19
**Programme des Nations Unies pour les établissements humains,
 ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux
 administratif (2010 à 2012)**

<i>Type de contentieux^a</i>	<i>2010^b</i>	<i>2011^c</i>	<i>2012^d</i>
Nomination	2	0	0
Matière disciplinaire	0	1	0
Cessation de service	0	1	1
Avantages et prestations	1	1	0
Autres	1	—	0
Total	4	3	1

^a Inclut toutes les affaires pour lesquelles ONU-Habitat a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

^b Inclut les affaires reportées de 2009 et avant, ainsi que celles reçues en 2010.

^c Inclut les affaires reportées de 2010 et avant, ainsi que celles reçues en 2011.

^d Inclut les affaires reportées de 2011 et avant, ainsi que celles reçues en 2012.

g) *Programme des Nations Unies pour le développement*

100. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 20

Dossiers de contrôle hiérarchique du Programme des Nations Unies pour le développement^a, au 31 décembre 2012

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus</i>	<i>Décisions maintenues</i>	<i>Règlements à l'amiable^b</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^c</i>	<i>Dossiers reportés^d</i>	<i>Décision du Tribunal du contentieux administratif^e</i>			
					<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
17	9	4	4	3	—	—	—	3

^a Inclut les affaires portées devant l'organe de contrôle hiérarchique du PNUD.

^b Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2012.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2012 et ont été reportées en 2013.

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2012 ou en instance au 31 décembre 2012.

Tableau 21

Programme des Nations Unies pour le développement, ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif (2010 à 2012)

<i>Type de contentieux^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nomination	2	1	—
Matière disciplinaire	11	8	7
Cessation de service	21	11	7
Avantages et prestations	0	0	0
Autres	4	4	4
Total	38	24	18

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le PNUD a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

Tableau 22

Programme des Nations Unies pour le développement, décisions du Tribunal du contentieux administratif (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012)

<i>Total des affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décision confirmée</i>	<i>Décision partiellement confirmée</i>	<i>Décision annulée</i>	<i>Jugement en instance^b</i>
18	5	2	1	5	5

(Voir notes page suivante)

(Notes du tableau 22)

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le PNUD a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles le PNUD a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

h) *Fonds des Nations Unies pour l'enfance*

101. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 23

Dossiers de contrôle hiérarchique du Fonds des Nations Unies pour l'enfance^a, au 31 décembre 2012

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus</i>	<i>Décisions maintenues</i>	<i>Règlements à l'amiable^b</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^c</i>	<i>Dossiers reportés^d</i>	<i>Décision du Tribunal du contentieux administratif^e</i>			
					<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
60	53	5	7	7	4	—	—	3

^a Inclut les affaires portées devant l'organe de contrôle hiérarchique de l'UNICEF.

^b Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2012.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2012 et ont été reportées en 2013.

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2012 ou en instance au 31 décembre 2012.

Tableau 24

Fonds des Nations Unies pour l'enfance, ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif (2010 à 2012)

<i>Type de contentieux^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nomination	2	14	1
Matière disciplinaire	1	4	1
Cessation de service	—	—	—
Avantages et prestations	—	—	1
Autres	2	—	—
Total	5	18	3

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles l'UNICEF a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

Tableau 25
**Fonds des Nations Unies pour l'enfance, ventilation des décisions
 du Tribunal du contentieux administratif, 2012**

<i>Total des affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décision confirmée</i>	<i>Décision partiellement confirmée</i>	<i>Décision annulée</i>	<i>Jugement en instance^b</i>
6	1	3	—	2	6

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles l'UNICEF a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles l'UNICEF a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

i) *Haut-commissariat des Nations Unies pour les réfugiés*

102. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 26
**Dossiers de contrôle hiérarchique du Haut-Commissariat des Nations Unies
 pour les réfugiés^a, au 31 décembre 2012**

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus</i>	<i>Décisions maintenues</i>	<i>Règlements à l'amiable</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Dossiers reportés</i>	<i>Décision du Tribunal du contentieux administratif</i>			
					<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
56	12	21	12	10	18	—	3	8

^a Inclut toutes les affaires portées devant l'organe de contrôle hiérarchique du HCR.

Tableau 27
**Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, ventilation
 des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif
 (2010 à 2012)**

<i>Type de contentieux^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nomination	29	11	13
Matière disciplinaire	9	0	1
Cessation de service	11	13	3
Avantages et prestations	1	1	0
Autres	14	2	6
Total	64	27	23

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le HCR a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

Tableau 28

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, ventilation des décisions du Tribunal du contentieux administratif, 2012

<i>Total des affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décision confirmée</i>	<i>Décision partiellement confirmée</i>	<i>Décision annulée</i>	<i>Jugement en instance^b</i>
32	11	18	—	3	8

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le HCR a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles le HCR a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

j) *Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets*

103. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 29

Dossiers de contrôle hiérarchique du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets^a, au 31 décembre 2012

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus</i>	<i>Décisions maintenues</i>	<i>Règlements à l'amiable^b</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^c</i>	<i>Dossiers reportés^d</i>	<i>Décision du Tribunal du contentieux administratif^e</i>			
					<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance^f</i>
4	3	—	3	1	1	—	—	5

^a Inclut les affaires portées devant l'organe de contrôle hiérarchique de l'UNOPS.

^b Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^c Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2012.

^d Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2012 et ont été reportées en 2013.

^e Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2012 ou en instance au 31 décembre 2012.

^f Inclut deux affaires pour lesquelles un contrôle hiérarchique a été demandé en 2012 et le Tribunal du contentieux administratif saisi début 2013.

Tableau 30

Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif (2010 à 2012)

<i>Type de contentieux</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nomination ^a	—	—	—
Matière disciplinaire	2	1 ^d	4 ^h
Cessation de service	4 ^b	3 ^e	2 ⁱ

Type de contentieux	2010	2011	2012
Avantages et prestations	3 ^c	2 ^f	2 ^j
Autres		–	1
Total	9	6^g	9^k

^a N'inclut pas les affaires dans lesquelles le poste occupé par le fonctionnaire a été supprimé et le fonctionnaire licencié suite à sa non-sélection pour un autre poste.

^b Inclut deux affaires qui ont fait l'objet d'un jugement et une suspension de décision pour laquelle le fonctionnaire a obtenu gain de cause mais n'a pas poursuivi l'affaire sur le fond.

^c Inclut une affaire qui a été tranchée.

^d Affaire reportée de 2010.

^e Inclut deux affaires reportées de 2010.

^f Inclut une affaire reportée de 2010 puis tranchée.

^g Inclut trois affaires reportées de 2010.

^h Inclut une affaire reportée de 2010/2011 et deux affaires portées devant le Tribunal en 2012 concernant des décisions disciplinaires rendues en 2011.

ⁱ Inclut une affaire reportée de 2011.

^j Inclut deux affaires reportées de 2011.

^k Inclut quatre affaires reportées de 2011.

Tableau 31

**Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets,
ventilation des décisions du Tribunal du contentieux administratif, 2012**

Total Affaires réglées des affaires ^a ou retirées	Décision confirmée	Décision partiellement confirmée	Décision annulée	Jugement en instance ^b
4 1 réglée; 1 retirée	1	–	1	5

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles l'UNOPS a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles l'UNOPS a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

k) Fonds des Nations Unies pour la population

104. Les chiffres communiqués pour 2012 sont indiqués ci-après.

Tableau 32
Dossiers de contrôle hiérarchique du Fonds des Nations Unies pour la population, au 31 décembre 2012

<i>Dossiers de contrôle hiérarchique reçus</i>	<i>Décisions maintenues</i>	<i>Règlements à l'amiable^a</i>	<i>Saisine du Tribunal du contentieux administratif^b</i>	<i>Dossiers reportés^c</i>	<i>Décision du Tribunal du contentieux administratif^d</i>			
					<i>Confirmation</i>	<i>Confirmation partielle</i>	<i>Annulation</i>	<i>En instance</i>
18	18	—	1	2	1	1	—	2

^a Inclut toutes les affaires réglées en tout ou en partie à l'issue du contrôle hiérarchique.

^b Inclut toutes les affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif en 2012.

^c Inclut toutes les affaires en instance qui n'ont pas été réglées en 2012 et ont été reportées en 2013.

^d Inclut toutes les affaires tranchées par le Tribunal du contentieux administratif en 2012 ou en instance au 31 décembre 2012; deux autres affaires ont été retirées en 2012.

Tableau 33
Fonds des Nations Unies pour la population, ventilation des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif (2010 à 2012)

<i>Type de contentieux^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nomination	2	0	3
Matière disciplinaire	3	3	2
Cessation de service	5	4	4
Avantages et prestations	—	—	—
Autres	—	—	—
Total	10	7	9

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le FNUAP a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur, qu'un jugement ait été rendu ou pas, y compris les suspensions de décision.

Tableau 34
Fonds des Nations Unies pour la population, ventilation des décisions du Tribunal du contentieux administratif, 2012

<i>Total des affaires^a</i>	<i>Affaires réglées ou retirées</i>	<i>Décision confirmée</i>	<i>Décision partiellement confirmée</i>	<i>Décision annulée</i>	<i>Jugement en instance^b</i>
9	3	3	1	—	2

^a Inclut toutes les affaires dans lesquelles le FNUAP a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur (y compris les suspensions de décision) et sur lesquelles le Tribunal du contentieux administratif a statué ou qui ont été réglées d'une autre manière en 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée.

^b Inclut le nombre total de jugements en instance devant le Tribunal du contentieux administratif au 31 décembre 2012, indépendamment de la date à laquelle la demande a été déposée, pour les affaires dans lesquelles le FNUAP a représenté le Secrétaire général en qualité de défendeur.

2. Représentation du Secrétaire général devant le Tribunal d'appel

Bureau des affaires juridiques

105. Service juridique central de l'Organisation, le Bureau des affaires juridiques donne au Secrétaire général, aux départements et bureaux du Secrétariat, aux fonds et programmes et aux autres organes de l'Organisation des avis et conseils juridiques dans divers domaines, notamment en ce qui concerne le système d'administration de la justice, sa division des questions juridiques générales étant chargée de cette mission en matière administrative et de gestion.

106. La Division a notamment pour fonctions : d'examiner chaque texte administratif intéressant la gestion des ressources humaines pour en vérifier la cohérence et la précision avant promulgation; de fournir des avis et une assistance juridiques pour ce qui est de l'interprétation de la Charte des Nations Unies, des résolutions et décisions de l'Assemblée générale, du Statut et du Règlement du personnel, des mandats régissant les programmes et les activités des organes et services de l'Organisation et d'autres textes administratifs de l'Organisation; et de donner son avis juridique avant toute décision administrative, notamment en présence de toutes recommandations de renvoi de fonctionnaires.

107. En outre, la Division examine et analyse chaque jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel, dégageant ainsi une vue d'ensemble de la jurisprudence administrative qui lui permet de donner tel ou tel avis juridique en présence de toute plainte, bien avant qu'elle ne suscite quelque contentieux, de fournir aux entités qui représentent le Secrétaire général des avis à l'occasion de telle ou telle affaire au premier degré et de les tenir informées de l'évolution du droit. Ces avis et conseils permettent de coordonner et d'uniformiser les stratégies et arguments juridiques du Secrétaire général en matière de politique et de choix de principe. La Division se fonde en outre sur ces analyses pour apprécier l'opportunité pour l'Organisation d'interjeter appel de tel ou tel jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif. Ainsi, la Division a reçu les 299 jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel en 2012.

108. La Division a également pour mission de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal d'appel, d'interjeter appel de jugements du Tribunal du contentieux administratif et de répondre aux appels interjetés par les fonctionnaires. Elle doit également déposer des requêtes et réponses aux requêtes, et plaider devant le Tribunal d'appel, à l'appui des écritures déposées par le Secrétaire général. Lorsque les jugements sont rendus, la Division fournit en outre des avis sur leur exécution et sur les réponses aux questions relatives à leurs incidences. En 2012, le Tribunal d'appel a rendu 82 jugements à l'occasion d'affaires auxquelles le Secrétaire général était partie. Dans plus de 80 % de ces jugements, la décision a été favorable au Secrétaire général.

III. Réponses aux questions concernant l'administration de la justice

A. Présentation

109. Au paragraphe 58 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de fondre les rapports demandés aux paragraphes 13, 18, 19, 44, 48, 49, 54 et 55 de sa résolution dans un rapport d'ensemble sur l'administration de la justice qu'il lui présenterait pour examen à sa soixante-huitième session.

110. Aux paragraphes 2, 17, 18, 26, 27, 52 et 59 de la même résolution et dans sa résolution 66/237, l'Assemblée a formulé ou approuvé d'autres demandes de rapport adressées au Secrétaire général et prié ce dernier de les lui présenter durant la partie principale de sa soixante-huitième session.

111. La présente section fait suite à ces diverses demandes de l'Assemblée.

B. Réponses

1. Bonnes pratiques de gestion propres à remédier aux causes profondes des conflits du travail

112. Au paragraphe 13 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'établir un rapport sur les efforts entrepris pour institutionnaliser les bonnes pratiques de gestion afin de remédier aux causes profondes des conflits du travail et de le lui présenter à sa soixante-huitième session.

113. Dans le cadre de l'appui qu'il apporte au Secrétaire général adjoint à la gestion, le Groupe du contrôle hiérarchique examine les dossiers à traiter, en dégage les traits communs et identifie les problèmes structurels qu'ils font apparaître, dont il rend compte ensuite dans ses rapports. Il participe à ce même titre à l'élaboration des recueils pratiques et des notes d'orientation qui sont distribués à tous les chefs de bureau et de département, à charge pour eux de les transmettre à leur personnel d'encadrement. Les trois recueils pratiques destinés au personnel d'encadrement (licenciement/non-renouvellement de contrat, sélection du personnel, mesures disciplinaires; un manuel sur la gestion de la performance est sur le point d'être achevé) présentent la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel et analysent à travers leurs jugements et arrêts la façon dont ceux-ci interprètent et appliquent les règles internes de l'Organisation.

114. Le Secrétaire général fait en permanence tout son possible pour institutionnaliser les bonnes pratiques d'encadrement afin de remédier aux causes profondes des conflits du travail, dont l'absence de dialogue réel et régulier entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés sur les questions d'évaluation du comportement professionnel; la connaissance incomplète, chez les responsables hiérarchiques, des règles et procédures internes de l'Organisation; le flou qui entoure certains textes; et les problèmes que posent l'élaboration et la communication de décisions administratives.

115. Les travaux du Groupe du contrôle hiérarchique permettent de mettre en évidence les bonnes pratiques d'encadrement. Les jugements et arrêts des tribunaux fournissent des indications utiles sur la façon dont il convient d'interpréter et

d'appliquer les règles internes. Les lettres de contrôle hiérarchique, où sont présentés en détail les motifs qui fondent les conclusions du contrôle, sont un excellent outil de gestion du personnel. Les résultats des procédures de contrôle hiérarchique, ainsi que les enseignements que l'on peut en tirer, figurent en outre dans les rapports bisannuels du Groupe, qui soulignent notamment les problèmes de fond rencontrés par le personnel d'encadrement.

2. Évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice

116. Aux paragraphes 19 et 20 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, pour examen à sa soixante-huitième session, une proposition sur les modalités d'exécution d'une évaluation indépendante provisoire du système formel d'administration de la justice, au meilleur coût et dans la limite des ressources existantes.

117. La proposition du Secrétaire général figure à l'annexe II du présent rapport.

3. Code de déontologie à l'intention des représentants légaux extérieurs à l'Organisation

118. Au paragraphe 44 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a souligné que tous ceux qui font office de représentant légal, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de conseils extérieurs, doivent être soumis aux règles déontologiques applicables dans le système des Nations Unies et a demandé au Secrétaire général, agissant en consultation avec le Conseil de justice interne et les autres organes compétents, d'élaborer un code de conduite pour les représentants légaux extérieurs à l'Organisation et de lui faire rapport à ce sujet durant la partie principale de sa soixante-huitième session.

119. Ce code, en cours d'élaboration, devrait lui être présenté à sa soixante-neuvième session.

4. Financement du Bureau de l'aide juridique au personnel

120. Au paragraphe 48 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui soumettre, pour examen et approbation durant la partie principale de sa soixante-huitième session, une proposition de financement conjoint du Bureau d'aide juridique au personnel, qu'il aura retenue en consultation avec toutes les parties intéressées, y compris le Conseil de justice interne et les représentants du personnel.

121. Pour les raisons exposées ci-après, le Secrétaire général considère qu'il serait dans l'intérêt de l'Organisation de continuer à prendre entièrement à sa charge le financement du Bureau d'aide juridique au personnel, y compris celui de ses dépenses additionnelles.

122. Le Secrétaire général a déjà soulevé la question de la conformité d'autres formules de financement avec la Charte des Nations Unies, notamment avec le paragraphe 2 de son article 17 (voir [A/66/275](#) et [Corr.1](#); et [A/67/265](#), par. 199, al. f) et annexe II).

123. Il a été toujours été d'avis que le Bureau d'aide juridique au personnel profitait autant au personnel qu'à l'Organisation (voir [A/62/294](#), par. 23 à 26; [A/62/748](#); et

[A/67/265](#), par. 67 et 68 et annexe II). L'Assemblée générale elle aussi se rendait compte qu'une aide juridique professionnelle était indispensable à une utilisation efficace et appropriée des mécanismes organisés par le système d'administration de la justice (voir résolution [62/228](#), par. 12, et résolution [65/251](#), par. 35).

124. Le Bureau d'aide juridique au personnel agit à la manière d'un filtre : il encourage les fonctionnaires à rechercher un règlement amiable, refuse d'intervenir dans les affaires qu'il juge sans fondement et, le cas échéant, favorise le règlement des affaires soumises au système formel d'administration de la justice. Le Groupe du contrôle hiérarchique, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Conseil de justice interne et le Tribunal du contentieux administratif reconnaissent tous l'importance de son rôle au sein du système de justice interne (voir plus haut par. 24; voir également [A/68/158](#), par. 55, et [A/68/306](#), par. 140, al. a) et annexe II, par. 30 et 31).

125. Le Bureau fait partie intégrante du système de responsabilisation de l'Organisation. Il contribue à ce que les décisions administratives mal fondées soient rectifiées et permet d'améliorer la prise des décisions à l'Organisation. Il intervient souvent au début de la procédure, ce qui favorise les règlements amiables.

126. Les paragraphes 20 et 21 ci-dessus mentionnent les coûts que génèrent pour le système d'administration de la justice les affaires où les requérants assurent leur propre défense et le fait qu'ils ont moins souvent recours au règlement à l'amiable. Le Tribunal du contentieux administratif a lui aussi évoqué les problèmes que lui pose cette pratique ([A/68/306](#), annexe II, par. 29). Or, le Bureau d'aide juridique au personnel offre une solution de rechange.

127. Les inconvénients que présente la représentation du fonctionnaire par un conseil extérieur ont déjà été évoqués (voir [A/67/265](#), annexe II, par. 21).

128. À l'issue de la soixante-septième session, les trois formules de financement présentées dans le précédent rapport sur l'administration de la justice ont été examinées sous l'angle de leur faisabilité¹¹ et il s'avère que chacune d'entre elles présente des inconvénients notables.

129. La formule de financement par prélèvement d'une cotisation obligatoire sur le traitement pourrait être conçue de manière à dégager le montant nécessaire pour financer les dépenses additionnelles du Bureau¹², mais, de l'avis du Secrétaire général, elle risque d'être contestée en justice par les fonctionnaires.

130. La formule consistant à faire payer les usagers ferait supporter le financement des dépenses additionnelles du Bureau pour une aide juridique sur les seuls fonctionnaires faisant appel à ses services, mais les montants qu'elle pourrait générer sont difficiles à estimer et la participation aux frais demandée aux fonctionnaires souhaitant bénéficier de services juridiques, qui serait fonction des ressources additionnelles à dégager, serait au-dessus des moyens financiers de

¹¹ Les formules de financement envisagées partent du principe que l'Organisation continuera à financer le Bureau à son niveau actuel et que la contribution du personnel servira à couvrir ses dépenses additionnelles.

¹² Les ressources additionnelles demandées par le Bureau sont destinées à financer deux postes de juriste de la classe P-4 et quatre postes d'assistant administratif (services généraux) et des dépenses autres que celles liées aux postes, estimées à 52 000 dollars, soit un montant annuel d'environ 895 000 dollars (en se fondant sur les niveaux de rémunération de 2012).

beaucoup d'entre eux, ce qui serait très problématique du point de vue de leur accès à la justice.

131. La formule imposant des contributions obligatoires aux associations de fonctionnaires et syndicats n'a pas été jugée réalisable pour les raisons qui sont évoquées à l'annexe II du précédent rapport sur l'administration de la justice.

132. Si l'Assemblée générale décide, quoi qu'il en soit, de demander au personnel de contribuer au financement des dépenses additionnelles du Bureau et qu'une solution doit être trouvée pour ce faire, le Secrétaire général estime qu'une quatrième formule serait préférable aux autres : elle consisterait en une cotisation mensuelle prélevée automatiquement sur le traitement de base net, que les fonctionnaires pourraient demander expressément à ne pas verser. Dans ce cas, seuls les fonctionnaires ayant accepté de verser cette cotisation pourraient faire appel au Bureau.

133. Cette formule laisse le choix aux fonctionnaires et a donc moins de risques d'être contestée en justice. Elle dissipe également les inquiétudes quant à l'accès à la justice des fonctionnaires. Il est difficile toutefois d'estimer le pourcentage de fonctionnaires qui ne souhaiteront pas y participer et, par conséquent, de prévoir le montant des sommes qu'elle permettrait de dégager pour financer les dépenses additionnelles du Bureau. Le pourcentage de fonctionnaires choisissant de ne pas cotiser ainsi que le taux de prélèvement automatique sur le traitement devraient faire l'objet d'un contrôle et d'un réexamen régulier de l'Assemblée générale.

134. La formule est présentée en détail à l'annexe III du présent rapport.

135. Des consultations entre représentants du personnel et de l'administration devaient se tenir en juin 2013 au sein du Comité administration-personnel, mais elles n'ont pas eu lieu. Le Bureau de l'administration de la justice a invité les représentants du personnel et l'administration à une visioconférence qui s'est tenue le 6 août 2013. Une seule association du personnel y a participé¹³. Lors de la conférence, les représentants du personnel ont soutenu que le Bureau d'aide juridique au personnel devait être financé par l'Organisation. Comme autres solutions, ils ont proposé qu'une partie des contributions du personnel servent à financer les dépenses additionnelles du Bureau, ou que le personnel reçoive une augmentation de traitement correspondant à un échelon supplémentaire pour pouvoir assurer ce financement.

136. Le Conseil de justice interne n'a pas encore eu l'occasion d'examiner la question.

¹³ Dans un courrier électronique en date du 5 août 2013 adressé par le Vice-Président du Comité administration-personnel à l'Assistant spécial du Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice, il était indiqué que les consultations sur cette question devaient être tenues conformément à la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2011/6](#), laquelle a été remplacée par le document [ST/SGB/2011/6/Rev.1](#).

5. Pratique des juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi d'indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, vices de procédure et non-respect du droit à une procédure régulière

137. Au paragraphe 49 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer à solliciter des informations sur la pratique des juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi d'indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, vices de procédure et non-respect du droit à une procédure régulière. Cette demande faisait suite à la demande d'informations qu'elle avait formulée au paragraphe 34 de sa résolution 66/237 et à l'examen de la question effectué dans le rapport précédent du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies¹⁴.

138. Pour répondre à la demande de l'Assemblée générale, le Secrétariat a continué en 2013 à solliciter des informations sur la question et a reçu des réponses de sept autres États Membres. On trouvera à l'annexe IV du présent rapport la synthèse de ces réponses, le texte intégral pouvant être consulté sur demande auprès du Secrétariat. Au total, si l'on prend en compte les réponses reçues et étudiées en 2012, le Secrétariat a reçu 14 réponses d'États Membres et 7 réponses de tribunaux administratifs internationaux.

Synthèse de la pratique des juridictions des autres organisations internationales et des États Membres

139. Il y a certaines limites aux observations que l'on peut formuler à partir des informations reçues par le Secrétariat en matière d'octroi d'indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, vices de procédure et non-respect du droit à une procédure régulière. La nature et la portée de ces informations interdisent d'en tirer des conclusions définitives mais elles autorisent quelques remarques préliminaires.

140. La pratique dont font état plusieurs organisations internationales et États Membres est de permettre l'indemnisation pour préjudice moral dans les recours formés par les fonctionnaires. Généralement, pour pouvoir être indemnisé, le requérant doit invoquer un préjudice moral ou une souffrance morale et apporter des preuves à l'appui. Dans certains cas, toutefois, lorsqu'il y a eu vice de procédure ou violation du droit à une procédure régulière, on peut conclure à l'existence d'un préjudice moral et autoriser l'indemnisation.

141. Une fois le préjudice moral établi, il revient à l'autorité qui statue, qu'il s'agisse d'un tribunal ou d'un autre type d'organe, de fixer le montant de l'indemnisation. Dans la majorité des cas mentionnés par les États Membres au Secrétariat, ce montant varie selon l'importance ou la gravité du préjudice subi et doit être en rapport avec la nature de la faute ou de l'omission. Dans 6 des 14 États Membres ayant répondu au Secrétariat, la pratique consiste, dans le cours normal de telles procédures, soit à ne pas accorder d'indemnisation, soit à accorder des indemnités mais d'un montant modéré. L'un de ces 6 États Membres indiquait que, dans l'immense majorité des cas (plus de 95 %), ce montant n'atteignait pas 12 000 dollars; un autre, que c'était uniquement dans des cas exceptionnels que le montant

¹⁴ Au paragraphe 34 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale demandait également des informations sur l'octroi de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs, ce qu'elle n'a pas fait au paragraphe 49 de sa résolution 67/241.

de l'indemnisation pour préjudice moral pouvait dépasser 16 500 dollars. Les huit autres États Membres n'ont pas précisé dans leur réponse le montant des indemnités accordées.

142. Il convient de rappeler que le Secrétariat a également reçu sept réponses de tribunaux administratifs similaires d'organisations internationales¹⁵ concernant la pratique dans leur juridiction respective. On peut trouver dans le précédent rapport (A/67/265, annexe III, par. 32 à 68) la synthèse de ces réponses.

143. Il ressort des informations communiquées par ces tribunaux que, dans la plupart d'entre eux, la pratique est de permettre l'indemnisation pour préjudice moral ou préjudice non pécuniaire. La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque le préjudice; le montant des indemnités est fixé au regard des preuves fournies pour étayer les allégations. Les informations communiquées n'ont pas permis d'en apprendre davantage sur le mode de calcul des indemnités en cas de préjudice non pécuniaire. Dans les exemples fournis par les tribunaux, le montant des indemnités va de 1 000 à 10 000 dollars (Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail), à 100 000 dollars (Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, Tribunal administratif du Fonds monétaire international), et de quatre mois à deux ans de traitement de base net (Tribunal administratif de la Banque mondiale).

Synthèse de la pratique du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel

144. Le Tribunal du contentieux administratif, en vertu du paragraphe 5 de l'article 10 de son statut, et le Tribunal d'appel, en vertu du paragraphe 1 de l'article 9 de son statut, sont habilités à ordonner le versement d'indemnités. Le statut de chaque tribunal ne prévoit aucune disposition particulière en matière d'indemnisation pour préjudice moral.

145. Le Tribunal d'appel a établi plusieurs principes jurisprudentiels régissant l'octroi d'indemnités pour préjudice moral. Il a statué que le pouvoir d'ordonner des indemnités dont sont investis les tribunaux s'étendait à celles réparant un préjudice moral. La jurisprudence du Tribunal d'appel distingue deux cas de figure. Le premier, lorsqu'il y a violation des droits substantiels découlant du contrat de travail du requérant ou des droits à une procédure régulière garantis par ce contrat (qu'il s'agisse de droits explicitement mentionnés dans les Statut et Règlement du personnel ou de droits découlant des principes de la justice naturelle). La violation d'un droit fondamental peut en soi donner lieu à indemnisation. Est notamment considérée comme violation d'un droit fondamental : a) le fait de ne pas donner suite ou de ne pas remédier à une plainte pour discrimination, harcèlement ou abus d'autorité; b) le fait de ne pas dûment donner suite à une plainte pour discrimination ou harcèlement, en s'abstenant de conclure rapidement une enquête et d'en faire connaître rapidement les conclusions; et c) le fait de ne pas transmettre une demande de congé sabbatique au comité chargé d'y donner suite. Le second se produit lorsqu'il est établi que le préjudice moral découle directement d'une

¹⁵ Il s'agit des tribunaux administratifs de l'Organisation internationale du Travail, de la Banque mondiale, du Fonds monétaire international, de la Banque asiatique de développement, de l'Organisation des États américains, de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement et du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne.

violation d'un droit substantiel ou procédural ou qu'il peut raisonnablement être imputé à cette violation. Dans ce cas, la preuve du préjudice moral peut consister en un rapport d'expertise médicale ou psychologique ou en tout autre moyen de preuve établissant l'état de stress, d'anxiété ou de souffrance du requérant. La charge de la preuve incombe au requérant et les tribunaux doivent être convaincus que l'état de stress, de souffrance ou d'anxiété justifie l'octroi d'indemnités compensatrices.

146. Le Tribunal d'appel a également décidé que l'octroi de dommages et intérêts doit se fonder sur un ensemble de principes et faire l'objet d'un examen au cas par cas. Il a établi que le montant des dommages et intérêts à verser au titre d'un préjudice moral doit être déterminé en fonction de la gravité de la violation constatée d'un droit fondamental ou d'une garantie procédurale, et en tenant compte de tout dossier médical ou psychologique ou de tout autre type de preuve produit par le requérant pour prouver le préjudice subi. En outre, les dommages et intérêts doivent être proportionnels au préjudice subi.

147. Entre le 1^{er} juillet 2009 et la fin de 2012, des dommages et intérêts ont été accordés dans environ 125 des 675 jugements définitifs rendus¹⁶. Seules 85 de ces 125 décisions étaient assorties de l'octroi de dommages et intérêts pour préjudice moral, souffrance morale, vice de procédure ou violations des droits de la défense. Entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2012, les sommes versées au titre des dommages et intérêts allaient de 1 dollar à environ 100 000 dollars, le montant moyen s'établissant à 17 000 dollars environ.

148. Les réponses complémentaires reçues des États Membres sont présentées dans l'annexe IV au présent rapport.

6. Accords relatifs à la participation aux coûts

149. Au paragraphe 54 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de tout faire pour que soient arrêtés au plus vite les accords de partage des coûts afférents à l'ensemble du système de justice interne, qui couvrent notamment le remboursement, par les entités participantes, d'un montant d'environ 4,5 millions de dollars des États-Unis, et de lui présenter un rapport à ce sujet durant la partie principale de sa soixante-huitième session.

150. Les parties se sont récemment entendues sur les derniers détails du memorandum d'accord, qui a été distribué pour être officiellement signé.

151. La totalité du reliquat de l'exercice 2010-2011, soit 4 499 233,25 dollars, a été recouvrée. Si l'on ajoute le versement précédent, d'un montant de 2 358 348,07 dollars, le remboursement total au titre de l'exercice 2010-2011 s'élève à 6 857 581,32 dollars, somme qui se répartit comme indiqué ci-après.

¹⁶ On appelle jugements définitifs les jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif n'ayant pas été contestés en appel ainsi que les jugements de ce même tribunal tels qu'ils ont été confirmés, infirmés ou modifiés par le Tribunal d'appel.

Tableau 35
Remboursement reçu des organismes des Nations Unies

<i>Organisme</i>	<i>Montant dû (dollars É.-U.)</i>	<i>Montant reçu (dollars É.-U.)</i>
HCR	1 578 888,93	1 578 888,93
UNICEF	2 335 600,37	2 335 600,37
PNUD	1 964 348,97	1 964 348,97
FNUAP	584 743,95	584 743,95
UNOPS	243 404,01	243 404,01
CCNUCC	105 515,57	105 515,57
ONU-Femmes	45 079,52	45 079,52
Total	6 857 581,32	6 857 581,32

152. Au cours de l'exercice 2012-2013, un amendement a été apporté au mémorandum d'accord s'agissant au partage des coûts : il sera publié dès réception du mémorandum signé.

153. Les fonds reçus au titre de l'exercice 2010-2011 ont été classés dans la catégorie Divers et portés au crédit du Fonds général de l'Organisation des Nations Unies à la rubrique Épargne.

7. Engagement de la responsabilité des cadres

154. Au paragraphe 55 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, durant la partie principale de sa soixante-huitième session, des propositions concernant l'engagement de la responsabilité des personnes qui, en enfreignant les règles et procédures de l'Organisation, ont occasionné des pertes financières pour celle-ci.

155. Au paragraphe 41 de sa résolution 66/237, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général d'indiquer les mesures concrètes qu'il aura prises pour faire appliquer le principe de responsabilité en cas de contestation ayant donné lieu au versement d'indemnités à des fonctionnaires.

156. Le Secrétaire général peut prendre des mesures concrètes pour donner effet au principe de responsabilité à la suite de telle ou telle demande de contrôle hiérarchique ou de tel ou tel jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif ou par le Tribunal d'appel, notamment :

- a) Modifier ou rapporter la décision contestée s'il s'avère qu'elle résulte d'un détournement par le responsable du pouvoir qui lui a été délégué, et, par suite, lui retirer ce pouvoir en l'espèce;
- b) Entretenir le responsable du problème soulevé par la décision contestée, lui expliquer en quoi celle-ci était contraire à la légalité et en tirer des enseignements;
- c) Déférer le dossier pour enquête, s'il s'avère que le détournement de pouvoir dont s'est rendu coupable le responsable est susceptible de constituer une faute;

d) Verser au dossier administratif du responsable une note constatant la décision illégitime, sous réserve de l'instruction administrative [ST/AI/292](#) sur le versement de pièces défavorables dans les dossiers individuels;

e) Fixer au responsable des objectifs de performance bien déterminés s'il est établi que la décision contestée procède d'une mauvaise gestion;

f) Prescrire au responsable toute formation appropriée;

g) Décider que l'évaluation de la performance du responsable tienne compte de la décision administrative contestée et infirmée.

157. Le Groupe du contrôle hiérarchique formule des recommandations relatives à l'application du principe de responsabilité dans les affaires faisant l'objet d'un règlement à l'amiable; cependant, toute affaire doit être examinée individuellement afin de déterminer s'il y a eu faute au niveau des responsables, et dans l'affirmative, quel en est le degré de gravité, s'il y a eu intention de nuire ou mauvaise foi, et les mesures à prendre en termes de responsabilisation. Une solution toute faite prévoyant une sanction automatique des décideurs en cas de faute ne serait ni appropriée ni plus efficace pour réduire le nombre de fautes, que la prise de mesures axées sur la formation et la valorisation.

158. En 2012, le Groupe a examiné 837 demandes de contrôle hiérarchique; dans neuf cas, il a recommandé un règlement à l'amiable assorti d'une indemnisation d'un montant compris entre 500 et 77 000 dollars, évitant ainsi tout nouveau recours et l'octroi éventuel de dommages et intérêts plus importants. Dans tous les cas, les responsables ont été informés des décisions. Pour ce qui est de l'engagement de leur responsabilité, le Groupe a estimé que dans toutes ces affaires, soit les fautes étaient d'ordre technique, soit elles concernaient des montants nominaux ou des montants auxquels les fonctionnaires avaient droit; il n'y avait pas préjudice en tant que tel, et donc ces cas n'appelaient pas une réponse de type sanction.

159. Aux termes du paragraphe 8 de l'article 10 de son statut, le Tribunal du contentieux administratif peut, le cas échéant, déférer des dossiers au Secrétaire général ou aux directeurs des fonds et des programmes des Nations Unies administrés séparément pour toutes mesures nécessaires pour donner effet au principe de responsabilité. En 2012, le Tribunal du contentieux administratif a déféré quatre dossiers à cette fin.

8. Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

160. Au paragraphe 17 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour mettre au point et instaurer un système d'évaluation et de notation qui soit crédible, juste et pleinement opérationnel.

161. Cette question est abordée dans les rapports biennaux adressés par le Secrétaire général à l'Assemblée générale pour présenter une vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines, ainsi que dans les rapports annuels du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité.

9. Questions relatives à l'examen des statuts des tribunaux

162. Au paragraphe 18 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter, pour examen durant la partie principale de sa

soixante-huitième session, un rapport actualisé sur les questions qu'elle devra prendre en considération lorsqu'elle se penchera sur les statuts des tribunaux.

163. Le Secrétaire général indique qu'au moment de l'établissement du présent rapport, aucune nouvelle question relative à l'examen des statuts des tribunaux ne doit être portée à l'attention de l'Assemblée générale.

10. Mesures visant à encourager le règlement à l'amiable des différends afin d'éviter les procédures judiciaires

164. Aux paragraphes 22 et 24 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui recommander, à sa soixante-huitième session, de nouvelles mesures propres à favoriser le recours au règlement à l'amiable et à prévenir les contentieux inutiles.

165. Si le Groupe du contrôle hiérarchique estime qu'une demande de contrôle hiérarchique peut déboucher sur un règlement à l'amiable et que le fonctionnaire et l'administration n'ont pas exploré cette voie, il contacte l'une ou l'autre des parties, ou les deux, pour leur proposer de l'envisager ou suggère de faire intervenir l'Ombudsman de l'ONU en tant que tierce partie neutre.

166. Lorsqu'il le juge approprié, le Groupe du contrôle hiérarchique recommande un règlement à l'amiable ou le renvoi devant le Tribunal du contentieux administratif des affaires complexes qui à son avis sont susceptibles de donner lieu à un dédommagement. Le Groupe évite en outre les contentieux inutiles en formulant des recommandations qui expliquent le contexte et la base juridique des décisions dans des termes simples et clairs et sur un ton respectueux. Au 30 juin 2013, 3,8 % de l'ensemble des décisions administratives ayant fait l'objet d'une demande de contrôle hiérarchique enregistrées en 2012 avaient été contestées devant le Tribunal du contentieux administratif et réglées par ce dernier. Cette proportion augmentera à mesure que le Tribunal rendra ses décisions sur les demandes enregistrées dans le délai mentionné plus haut. De toutes les demandes de contrôle hiérarchique présentées en 2011, 38 % ont fait l'objet d'un recours devant le Tribunal du contentieux administratif (dont une affaire groupée rassemblant 270 requérants; si on la comptabilise comme une seule affaire, la proportion est ramenée à 15 %); en 2010, seuls 19 % de l'ensemble des demandes de contrôle hiérarchique ont fait l'objet d'un recours devant le Tribunal du contentieux administratif; en 2009, la proportion était de 28 %.

167. Le Secrétaire général a été informé que le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires envisage de rappeler à l'ensemble des cadres supérieurs que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies propose une procédure de règlement à l'amiable des différends, laquelle présente des atouts non négligeables.

11. Responsabilité en matière de règlement des conflits

168. Au paragraphe 25 de sa résolution [67/241](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de prendre des mesures concrètes pour remédier à une pratique répandue au sein de l'Organisation consistant à déléguer à l'échelon hiérarchique supérieur la responsabilité du règlement des différends.

169. Au paragraphe 153 de son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ([A/67/172](#)), le Secrétaire général

indique que « le fonctionnement de l'Organisation est caractérisé par la tendance à déléguer la responsabilité du règlement des différends à l'échelon hiérarchique supérieur ». Pour le Secrétaire général, l'Ombudsman signale par là que l'Organisation tient à ce que les conflits soient réglés par les personnes directement impliquées, et au plus bas niveau hiérarchique possible.

170. Il est essentiel que la responsabilité du règlement des différends ne soit pas éludée et que dans le cas où les parties ne sont pas capables de régler directement le problème, les responsables entreprennent de faciliter le règlement du différend dans la limite de leurs zones de responsabilité respectives.

171. C'est dans cette optique que le Bureau de l'Ombudsman et la Division du perfectionnement, de la valorisation et de l'administration des ressources humaines du Bureau de la gestion des ressources humaines ont collaboré pour améliorer la formation proposée aux fonctionnaires pour renforcer leurs compétences en matière de règlement des différends, à l'issue de laquelle ils seront dotés des capacités nécessaires pour gérer efficacement les conflits. Dans le cadre de cette collaboration, un expert extérieur a récemment été recruté pour examiner et actualiser les programmes existants et pour assurer la continuité de la formation.

12. Mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

172. Au paragraphe 26 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport, durant la partie principale de sa soixante-huitième session, sur les progrès accomplis dans l'application des recommandations concernant le règlement des problèmes systémiques et transversaux qu'il a formulées dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Le rapport demandé figure à l'annexe V au présent rapport.

13. Version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

173. Au paragraphe 27 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a de nouveau prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur l'élaboration d'une version révisée du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et lui a demandé de veiller à ce que le mandat du Bureau et les directives connexes soient adoptés au plus tôt.

174. Des consultations sont en cours et la version révisée du mandat devrait être publiée fin 2013.

14. Cas des non-fonctionnaires

175. Au paragraphe 52 de sa résolution 67/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer à présenter des informations sur les litiges impliquant des non-fonctionnaires dans les rapports où il traite du contrôle hiérarchique et de la médiation non formelle et de lui rendre compte des mesures prises pour institutionnaliser les bonnes pratiques de gestion visant à éviter les litiges impliquant les différentes catégories de non-fonctionnaires et à atténuer la gravité de ceux qui surgissent.

176. Entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2012, le Groupe du contrôle hiérarchique a reçu 16 demandes de contrôle hiérarchique adressées par des non-fonctionnaires, parmi lesquels il y avait 1 juge appartenant au système des Nations Unies, 8 Volontaires des Nations Unies, 1 sous-traitant, 1 observateur militaire, 1 avocat, 1 consultant et 3 stagiaires.

177. Des informations sur les litiges impliquant des non-fonctionnaires et faisant l'objet de médiation non formelle figurent dans le rapport séparé du Secrétaire général sur le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/68/158).

15. Respect de la Convention relative aux droits des personnes handicapées

178. Au paragraphe 59 de son rapport (A/67/547), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a prié le Secrétaire général de prendre toutes les mesures correctives nécessaires en vue d'assurer l'application, sur le lieu de travail, des dispositions pertinentes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Les informations sur ce sujet figurent à l'annexe VI au présent rapport.

16. Projet pilote sur la faisabilité d'une décentralisation partielle du traitement des questions disciplinaires concernant le personnel de terrain

179. Dans sa résolution 66/237, prise en application du septième rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 (A/66/7/Add.6), l'Assemblée générale a souscrit à la recommandation du Comité tendant à ce que les résultats de la mise en œuvre du projet pilote destiné à évaluer la faisabilité d'une décentralisation partielle du système d'administration de la justice et des autres mesures à court terme proposées soient soumis à l'examen de la soixante-huitième session de l'Assemblée générale. La réponse à cette recommandation figure à l'annexe VII du présent rapport.

180. Pour les raisons exposées à l'annexe VII, le Secrétaire général recommande que la mise en œuvre du projet pilote de Nairobi soit retardée de deux ans afin d'en réévaluer l'utilité compte tenu de la mesure dans laquelle d'autres initiatives qui n'ont pas d'incidences financières pour l'Organisation contribuent à réaliser l'objectif fixé, à savoir améliorer la qualité et la rapidité des réponses apportées en cas d'allégations de faute.

17. Indemnités accordées par le Groupe du contrôle hiérarchique et les tribunaux

181. Dans son septième rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 du 25 octobre 2011 (A/66/7/Add.6), le Comité consultatif a prié le Secrétaire général de continuer à faire figurer dans ses prochains rapports sur l'administration de la justice des informations sur les montants des indemnités accordées par les tribunaux et versées à des membres actuels ou anciens du personnel.

182. Les informations concernant les montants des indemnités accordées par le Groupe du contrôle hiérarchique et les tribunaux sont présentées à l'annexe VIII au

présent rapport. Cette annexe donne également la ventilation par catégorie des indemnités accordées par les tribunaux comme suit : fonds et programmes, missions de maintien de la paix, missions politiques spéciales, bureaux hors Siège et Siège de l'Organisation des Nations Unies.

IV. Questions diverses

Niveau de rémunération des juges du Tribunal du contentieux administratif

183. L'Assemblée générale, dans la section III de sa résolution [63/253](#), a approuvé les conditions d'emploi des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, proposées par le Secrétaire général dans son rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies ([A/63/314](#)). Au paragraphe 83 de ce rapport, l'Assemblée a été informée de « l'intention du Secrétaire général de rémunérer les juges qui seront nommés par l'Assemblée au Tribunal du contentieux administratif en leur versant un traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires ayant rang de directeur (D-2) ». À l'annexe du rapport, il est précisé que les émoluments des juges comprennent « un traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV ».

184. Les conditions d'emploi des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, énoncées à l'annexe du rapport [A/63/314](#) et approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution [63/253](#) prévoient que certaines des prestations et indemnités des juges, comme les congés annuels, les congés de maladie et les congés dans les foyers, sont identiques à celles des fonctionnaires; en revanche, pour le niveau de leur rémunération, elles indiquent expressément que le traitement et les indemnités sont « équival[e]nt[s] à ceux des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV ». Ce type de rémunération fixe, associé à une rémunération considérée aux fins de la pension, est caractéristique des conditions d'emploi d'autres catégories de personnel de statut similaire n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, comme les inspecteurs du Corps commun d'inspection. Les conditions d'emploi des juges du Tribunal ne prévoient pas d'augmentations de traitement, car celles-ci, telles qu'elles sont définies à l'annexe I du statut du personnel, sont accordées sous réserve que les services du membre du personnel donnent satisfaction, ce que le Secrétaire général n'est pas à même de décider concernant les juges.

185. Suite à une erreur administrative, quatre juges du Tribunal du contentieux administratif ont bénéficié au 1^{er} juillet 2011 d'une augmentation et reçu un traitement équivalent à celui des fonctionnaires de la classe D-2, échelon V. Le Secrétariat, regrettant cette erreur, les a informés en mars 2013 que le trop-perçu serait recouvré, car un tel recouvrement était nécessaire et approprié, dans la mesure où le traitement que l'Assemblée générale avait approuvé pour les juges du Tribunal dans sa résolution [63/253](#) équivalait à celui des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV, et qu'il répondait à un souci d'équité, les autres juges du Tribunal continuant de recevoir le traitement prévu dans la résolution. Toutefois, compte tenu des objections soulevées par les juges visés par la mesure de recouvrement, celle-ci avait été différée pour permettre à l'Assemblée générale de préciser si, lorsqu'elle

avait approuvé la proposition du Secrétaire général concernant la rémunération des juges du Tribunal, elle avait prévu que des augmentations de traitement, fondées sur l'ancienneté, puissent leur être accordées sous réserve que leurs services donnent satisfaction.

186. Pour faciliter l'examen de cette question par l'Assemblée générale, l'argumentation des juges visés par la mesure de recouvrement a été jointe à l'annexe IX du présent rapport.

187. L'Assemblée souhaitera peut-être préciser si le traitement des juges du Tribunal du contentieux administratif, équivalent à celui des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV, doit rester fixe.

V. Ressources nécessaires

188. Les ressources nécessaires pour financer le système d'administration de la justice, dont le maintien en poste, en 2014, des trois juges *ad litem* et de leurs collaborateurs mentionnés plus haut au paragraphe 49, sont inscrites dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2014-2015. Aucune ressource additionnelle n'est demandée dans le présent rapport.

VI. Conclusions et décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

189. Le Secrétaire général prie l'Assemblée générale d'examiner dûment les recommandations et propositions formulées dans le présent rapport.

190. En conséquence, il invite l'Assemblée générale à :

- a) Prendre note des informations communiquées concernant les efforts entrepris pour institutionnaliser les bonnes pratiques d'encadrement afin de remédier aux causes profondes des conflits du travail;
- b) Approuver la proposition sur les modalités d'exécution d'une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice;
- c) Considérer si l'Organisation doit fournir les ressources supplémentaires destinées au Bureau de l'aide juridique au personnel ou alors approuver la proposition de prélèvement automatique sur le traitement des fonctionnaires d'une cotisation à cette fin, qu'ils pourraient choisir de ne pas verser;
- d) Prendre note des renseignements supplémentaires communiqués sur la pratique des juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi d'indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, vices de procédure et non-respect du droit à une procédure régulière;
- e) Prendre note des informations communiquées concernant les efforts entrepris pour que soit arrêté au plus vite un accord de partage des coûts afférents à l'ensemble du système de justice interne;
- f) Prendre note des mesures concrètes adoptées pour faire appliquer le principe de responsabilité dans les affaires où les décisions contestées ont donné lieu à un versement d'indemnités aux fonctionnaires;

g) Prendre note des mesures adoptées pour encourager le règlement à l'amiable des différends;

h) Prendre note des mesures visant à remédier à une pratique répandue au sein de l'Organisation consistant à déléguer à l'échelon hiérarchique supérieur la responsabilité du règlement des différends;

i) Prendre note des progrès accomplis dans l'application des recommandations formulées dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies en ce qui concerne le règlement des problèmes systémiques et transversaux;

j) Prendre note du rapport du Secrétaire général sur la révision du mandat du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies;

k) Prendre note des informations communiquées sur les différends impliquant des membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire;

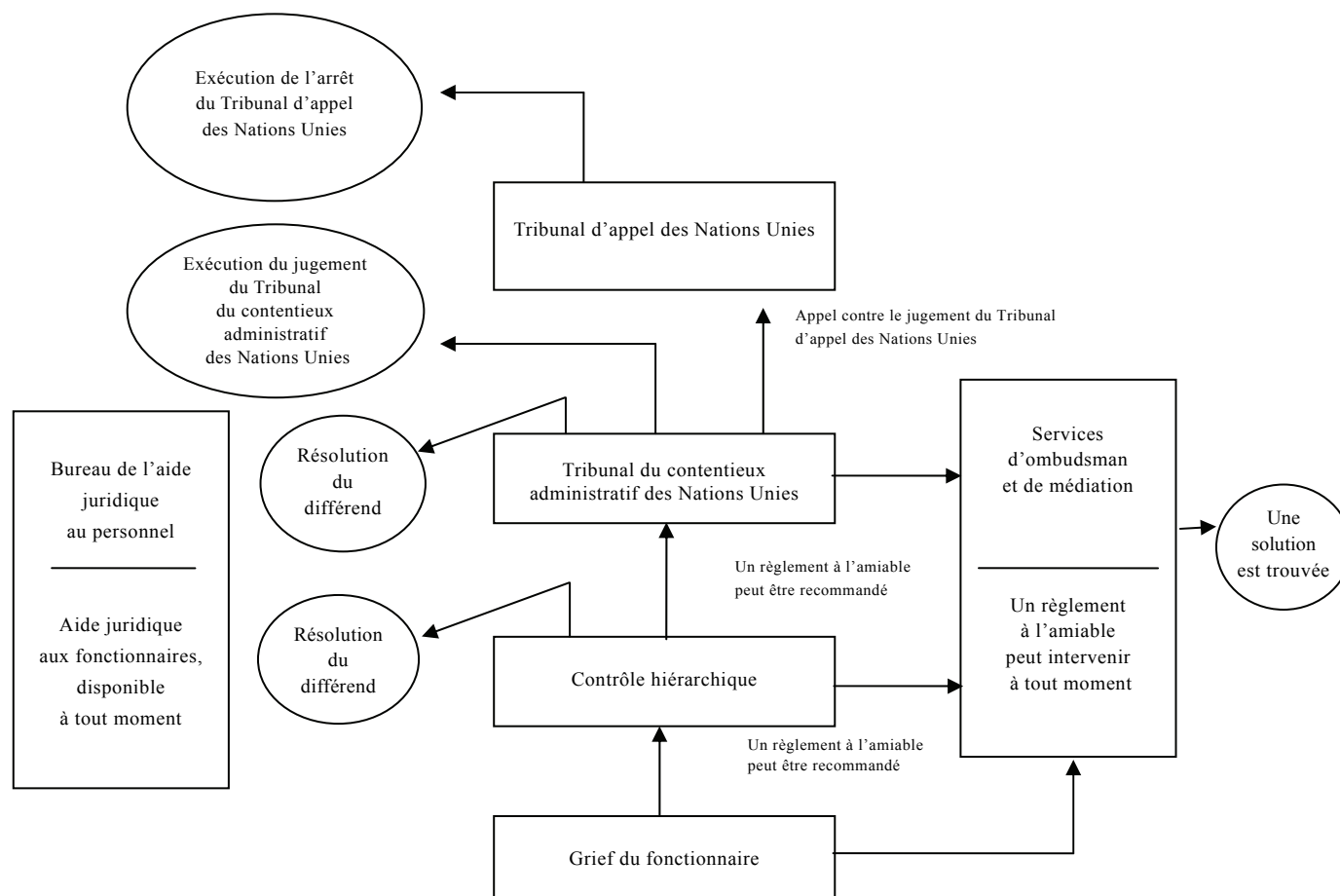
l) Prendre note des informations communiquées sur l'observation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées;

m) Envisager l'opportunité de reporter de deux ans la mise en place du projet pilote de Nairobi;

n) Préciser si le traitement des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, équivalent à celui des fonctionnaires de la classe D-2, échelon IV, doit rester fixe.

Annexe I

Organigramme de l'administration de la justice



Annexe II

Proposition sur les modalités de mise en œuvre d'une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice

A. Introduction

1. Le présent document fait suite à la résolution [67/241](#) de l'Assemblée générale demandant au Secrétaire général de lui présenter pour examen à sa soixante-huitième session une proposition sur les modalités de mise en œuvre d'une évaluation indépendante intermédiaire du système formel d'administration de la justice, au meilleur coût et dans la limite des ressources existantes.

2. Il convient de rappeler que, dans son rapport ([A/67/547](#)), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a proposé que soit menée une évaluation indépendante provisoire du système formel d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies :

« 9. [...] Le Comité [...] relève cependant qu'à ce jour, il n'a été mené aucune évaluation indépendante du système d'administration de la justice sous tous ses aspects, ni examen de la charge de travail et des tendances de la jurisprudence, des incitations pour promouvoir le règlement rapide des litiges par la voie de la procédure informelle, des possibilités de réaliser des gains d'efficacité, notamment grâce à un meilleur usage de la technique et des ressources en personnel, et de la question de savoir si les buts et objectifs du système, énoncés dans la résolution [61/261](#), ont en fait été atteints [...]

11. Le Comité consultatif note qu'après trois années de fonctionnement continu, le système d'administration de la justice est sorti de la phase de démarrage. Tout en reconnaissant qu'il continue à évoluer, le Comité note avec préoccupation les incidences du nombre croissant d'affaires soumises à une procédure judiciaire formelle. À son avis, des mesures plus énergiques sont requises pour encourager le recours aux procédures amiables de règlement des litiges. Le Comité souligne en outre que pour réduire la nécessité de recourir à des procédures judiciaires, il faut également identifier les causes profondes qui expliquent la multiplication des recours au système de justice interne et s'y attaquer. Considérant qu'un grand nombre des affaires portées devant les Tribunaux sont liées à des lacunes fondamentales du traitement et de la gestion des questions relatives aux ressources humaines, il est essentiel de mettre en place de bonnes pratiques d'encadrement dans toute l'Organisation.

12. Le Comité consultatif rappelle par conséquent sa recommandation antérieure concernant la nécessité d'une évaluation globale de l'évolution et du fonctionnement du système d'administration de la justice (voir [A/66/7/Add.6](#), par. 6). Tout en reconnaissant que certains aspects du système ne sont pas encore bien fixés, le Comité est convaincu qu'une évaluation indépendante provisoire de tous les aspects du système qui sont en place est désormais requise pour faire le point sur la direction générale du système et veiller à ce qu'il réponde aux principes directeurs énoncés au paragraphe 4 de la résolution [61/261](#). Les conclusions de cette évaluation intermédiaire pourraient également guider les décisions futures concernant le réajustement des

ressources entre les différents bureaux ou entités qui s'occupent de différents aspects du système d'administration de la justice. »

3. Il convient de rappeler également que le Président du Comité consultatif, répondant à une demande d'éclaircissements de la Cinquième Commission, a indiqué que l'évaluation proposée était dite « intermédiaire » parce que certains éléments du système d'administration de la justice n'étaient pas encore bien établis et qu'elle ne pourra donc porter que sur les éléments déjà en place. Il a aussi précisé que, par « évaluation indépendante », il fallait entendre qu'elle serait menée par une entité ou un bureau n'ayant aucun rôle ni aucune fonction dans le système d'administration de la justice.

4. Comme indiqué plus haut, l'Assemblée générale, dans sa résolution [67/241](#), a approuvé la proposition du Comité consultatif.

B. Cahier des charges proposé

5. La portée proposée de l'évaluation indépendante intermédiaire serait la suivante :

a) L'évaluation porterait sur tous les aspects opérationnels du système formel d'administration de la justice, compte tenu des principes énoncés au paragraphe 4 de la résolution [61/261](#) de l'Assemblée générale, par laquelle celle-ci avait décidé d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé qui obéisse aux règles applicables du droit international, ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions, et détermine si les buts et objectifs du système ont effectivement été atteints;

b) L'entité chargée de l'évaluation devrait :

i) Tenir compte des résolutions de l'Assemblée générale sur la question;

ii) Tenir compte des rapports du Secrétaire général et du Conseil de justice interne sur le système actuel d'administration de la justice;

iii) Recueillir auprès de toutes les parties concernées des informations sur l'orientation générale et le fonctionnement du système formel d'administration de la justice et les étudier;

iv) Consulter, entre autres, le personnel de l'Organisation des Nations Unies, les syndicats et les associations de fonctionnaires, le personnel d'encadrement, l'administration du Secrétariat et des fonds et programmes, y compris les services de contrôle hiérarchique, les représentants légaux du personnel et de l'administration, notamment le Bureau de l'aide juridique au personnel, la Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, les services équivalents des fonds et programmes et du Bureau des affaires juridiques, le Bureau des services de contrôle interne et les autres services chargés des investigations au sein des fonds et programmes, les bureaux hors Siège, les bureaux extérieurs des fonds et programmes, les juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, les greffes des deux tribunaux, le Bureau de

l'administration de la justice, le Conseil de justice interne, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et, si possible, les anciens membres du Groupe de la refonte;

c) L'évaluation porterait notamment sur les points suivants :

i) Le nombre d'affaires traitées par les entités faisant partie du système formel d'administration de la justice et les tendances de la jurisprudence;

ii) Les leçons à tirer de la jurisprudence pour généraliser les bonnes pratiques d'encadrement à l'échelle de l'Organisation;

iii) Les causes du recours au système formel d'administration de la justice et les moyens d'y remédier;

iv) Les mesures à prendre en amont pour une résolution rapide et amiable des différends;

v) Les solutions permettant de réaliser des gains d'efficacité, notamment par un meilleur usage des moyens technologiques et des ressources humaines et matérielles disponibles;

vi) La possibilité pour les fonctionnaires en poste dans tous les lieux d'affectation de recourir effectivement au système formel d'administration de la justice;

vii) Les ressources nécessaires au fonctionnement du système formel d'administration de la justice et son rapport coût-efficacité;

6. Un projet de rapport où figureraient des conclusions et des recommandations sera communiqué aux parties concernées pour qu'elles formulent des observations, qui seront intégrées à la version finale du rapport.

7. Un rapport comportant des conclusions et des recommandations sera présenté à l'Assemblée générale pour examen à sa soixante-neuvième session.

C. Entité chargée de l'évaluation

8. Deux critères au moins doivent être pris en compte dans le choix de l'entité chargée de mener l'évaluation :

a) L'entité doit être indépendante, c'est-à-dire qu'elle ne doit jouer aucun rôle et n'avoir aucune fonction dans le système d'administration de la justice;

b) L'évaluation doit être menée dans les limites des ressources existantes.

9. Le second critère limite la possibilité de recourir à une entité extérieure à l'Organisation des Nations Unies.

10. Pour satisfaire au premier, on a d'abord envisagé de faire appel aux anciens membres du Groupe de la refonte. Leur bonne connaissance de l'ancien système d'administration de la justice de l'Organisation, ainsi que des principes et des objectifs du nouveau système et des problèmes qu'il est censé résoudre, rendait cette solution attrayante. Elle a toutefois été abandonnée, aucune source de financement n'ayant pu être trouvée pour la mettre en œuvre.

11. On a également envisagé de faire appel à une entité ou un groupe d'entités qui seraient disposées à mener l'évaluation à titre gracieux. Cette solution a été jugée irréaliste et, en tout état de cause, aurait suscité un certain nombre d'inquiétudes, notamment quant à la qualité du travail fourni, au respect des délais et à la possibilité de faire appliquer les termes de l'accord.

12. S'agissant des entités internes à l'Organisation, deux sont indépendantes : le Corps commun d'inspection et le Comité des commissaires aux comptes de l'ONU. Or, celui-ci est chargé de vérifier les comptes de l'Organisation. Tout bien considéré, on a estimé que le Corps commun d'inspection était l'entité la mieux à même de mener l'évaluation.

13. Le Corps commun d'inspection est un organe de contrôle externe indépendant du système des Nations Unies, établi conformément aux résolutions [2150 \(XXI\)](#), [2735 A \(XXV\)](#) et [2924 B \(XXVII\)](#) de l'Assemblée générale. Il est mandaté pour conduire des évaluations, des inspections et des enquêtes à l'échelle du système.

14. Certains inspecteurs sont juristes, et tous ont une expérience de l'encadrement. Le Corps commun d'inspection peut obtenir une aide et des conseils juridiques supplémentaires, ainsi que les crédits nécessaires pour se procurer cette aide et ces conseils et pour effectuer les tâches qu'implique l'évaluation.

15. Le Corps commun d'inspection s'est déjà intéressé à des questions d'administration de la justice, ayant établi plusieurs rapports sur l'ancien système de l'Organisation des Nations Unies en la matière.

Annexe III

Proposition de financement conjoint du Bureau de l'aide juridique au personnel

1. Un système de cotisation prélevée automatiquement sur le traitement du fonctionnaire, qui peut demander à ne pas cotiser, pourrait être instauré de la façon suivante :

a) Une cotisation équivalant à un certain pourcentage sera prélevée automatiquement sur le traitement de base net de tous les fonctionnaires ayant accès au système formel d'administration de la justice, sauf si ceux-ci demandent expressément à ne pas cotiser;

b) Le fonctionnaire ayant choisi cette option ne pourrait pas bénéficier des services du Bureau de l'aide juridique au personnel, sauf dans le cas ci-après;

c) Le fonctionnaire ayant demandé expressément à ne pas cotiser qui souhaite faire appel aux services du Bureau devrait renoncer à son choix et serait soumis à un délai de carence (de 12 mois par exemple) avant de pouvoir bénéficier de ces services. La raison d'être du délai de carence est d'encourager les fonctionnaires à ne pas exercer leur droit de ne pas cotiser;

d) Le pourcentage de fonctionnaires ayant demandé à ne pas cotiser et le taux de prélèvement sur traitement feraient l'objet d'un contrôle et d'un réexamen régulier de l'Assemblée générale.

2. En supposant qu'aucun fonctionnaire n'exerce son droit de ne pas cotiser, le taux de prélèvement sur traitement de base net devrait être égal à 0,029 % pour générer un montant annuel de 895 000 dollars. Les exemples ci-après donnent une idée du montant correspondant à un tel taux, qui serait prélevé sur le traitement de fonctionnaires de différents grades en poste dans différents lieux d'affectation.

<i>Lieu d'affectation du fonctionnaire</i>	<i>Grade du fonctionnaire</i>	<i>Traitement de base net (dollars É.-U., par mois)</i>	<i>Prélèvement sur traitement (dollars É.-U., par mois)</i>
Vienne	D-1, échelon 5	14 895,55	4,32
Genève	P-5, échelon 5	15 300,64	4,44
Addis-Abeba	P-4, échelon 5	8 859,02	2,57
New York	P-3, échelon 3	8 263,07	2,40
Santiago	P-2, échelon 2	5 781,74	1,68
Soudan du Sud	G-5, échelon 7	1 168,11	0,34
Nairobi	G-4, échelon 4	1 425,05	0,41
Somalie	G-2, échelon 4	449,30	0,13
Nairobi	Administrateur recruté sur le plan national B	4 040,50	1,17
Bangkok	Agent local, échelon 6	1 652,63	0,48
Dili	Agent local 3, échelon 3	537,84	0,16

3. En supposant que le pourcentage de fonctionnaires souhaitant ne pas cotiser soit de 20 %, de 40 % ou de 60 %, le taux de prélèvement retenu devrait se chiffrer

respectivement à 0,036 %, 0,048 % et 0,073 % du traitement de base net pour générer un revenu annuel de 895 000 dollars. Les exemples ci-après donnent une idée des montants correspondant à ces taux, qui seraient prélevés sur le traitement de fonctionnaires de différents grades en poste dans différents lieux d'affectation.

<i>Lieu d'affectation du fonctionnaire</i>	<i>Grade du fonctionnaire</i>	<i>Traitement de base net (dollars É.-U.)</i>	<i>Prélèvement sur traitement (dollars É.-U.)</i>		
			<i>0,036 %</i>	<i>0,048 %</i>	<i>0,073 %</i>
Vienne	D-1, échelon 5	14 895,55	5,40	7,20	10,80
Genève	P-5, échelon 5	15 300,64	5,55	7,40	11,09
Addis-Abeba	P-4, échelon 5	8859,02	3,21	4,28	6,42
New York	P-3, échelon 3	8263,07	3,00	3,99	5,99
Santiago	P-2, échelon 2	5781,74	2,10	2,79	4,19
Soudan du Sud	G-5, échelon 7	1168,11	0,42	0,56	0,85
Nairobi	G-4, échelon 4	1425,05	0,52	0,69	1,03
Somalie	G-2, échelon 4	449,30	0,16	0,22	0,33
Nairobi	Administrateur recruté sur le plan national B, échelon 1	4040,50	1,46	1,95	2,93
Bangkok	Agent local, échelon 6	1652,63	0,60	0,80	1,20
Dili	Agent local 3, échelon 3	537,84	0,19	0,26	0,39

4. Il est difficile de prédire quel sera le pourcentage de fonctionnaires ne souhaitant pas cotiser et, par conséquent, le montant généré pour financer les dépenses supplémentaires du Bureau car le système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies est unique au monde et n'a pas d'équivalent. Une estimation prudente tablerait sur 40 % de non-participation, ce qui supposerait un taux de prélèvement sur le traitement net de 0,048 %. Comme indiqué plus haut, ce taux ainsi que le pourcentage de fonctionnaires ne souhaitant pas cotiser feraient l'objet d'un contrôle et d'un réexamen régulier de l'Assemblée générale.

Annexe IV

Pratique suivie par les juridictions des autres organisations internationales et des États Membres en matière d'octroi d'indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, vices de procédure et non-respect du droit à une procédure régulière

1. Des réponses ont été reçues de sept États Membres supplémentaires concernant la pratique de leurs juridictions respectives. Ces réponses sont exposées de manière succincte ci-après.

Argentine

2. La Mission permanente de l'Argentine a communiqué les résumés de deux affaires relevant de la Cour suprême et de 10 affaires relevant de la Cour d'appel dans lesquelles l'octroi d'indemnités pour préjudice moral avait été envisagé. Ces affaires portaient sur d'importants retards dans la procédure judiciaire, des plaintes déposées contre les autorités pénitentiaires et d'autres questions pénales et civiles. Elles impliquaient généralement un manquement d'une autorité gouvernementale à sa responsabilité.

3. Dans les deux affaires où d'importants retards avaient été pris dans les poursuites pénales, la Cour suprême a conclu qu'il y avait préjudice moral et matière à dédommagement étant donné qu'un des requérants avait fait l'objet de poursuites indûment prolongées et que l'autre avait également été privé de liberté pendant une longue période.

4. Dans les autres affaires dont les résumés ont été communiqués par la Mission permanente, la Cour d'appel a examiné les critères de dédommagement pour préjudice moral. Dans l'une de ces affaires, la Cour d'appel a conclu qu'il y avait eu préjudice moral parce que les autorités pénitentiaires avaient manqué à leur responsabilité de protéger un détenu, qui était décédé lors d'un incendie. La Cour a dédommagé la famille du détenu pour le préjudice moral découlant des souffrances causées par les circonstances et les conséquences de l'incendie. En l'espèce, la Cour a examiné la question des preuves à apporter pour justifier le dédommagement pour préjudice moral et a conclu qu'aucune preuve supplémentaire n'était nécessaire en sus de celles qui avaient été présentées. Le choc affectif subi par la famille du fait de la perte définitive d'un de ses membres, le détenu, constituait une preuve suffisante.

5. En outre, dans une autre affaire concernant les autorités pénitentiaires, la Cour d'appel a noté que la souffrance morale pouvait se traduire par des douleurs physiques ou des maladies qui ne pouvaient être quantifiées financièrement. Le dédommagement financier devait donc avoir pour objectif d'engendrer une satisfaction équivalente à la souffrance morale subie de manière à réparer le préjudice occasionné et à sanctionner la personne ou l'institution qui en est responsable. La Cour a également conclu qu'il fallait tenir compte de la situation sociale, économique et familiale du requérant dans la détermination du montant des indemnités, et que ce montant devrait être à la mesure de la nature de l'acte commis et des souffrances infligées.

6. Dans une affaire concernant une action civile, la Cour d'appel a conclu que le préjudice moral donnait lieu à dédommagement sous certaines conditions : il devait être avéré personnel et consécutif à une violation d'un droit subjectif ou d'un intérêt légitime ne pouvant être quantifiée financièrement.

Burkina Faso

7. La Mission permanente du Burkina Faso a indiqué que les tribunaux burkinais répartissaient les affaires en deux catégories selon qu'elles relevaient du domaine social ou administratif. En matière sociale, un employeur qui n'a pas respecté la légalité peut être condamné à verser jusqu'à trois mois de salaire à son employé. Pour octroyer des indemnités, les tribunaux peuvent tenir compte de plusieurs facteurs tels que le temps mis par le salarié pour retrouver un emploi, ses charges familiales, la rémunération de son nouvel emploi et d'autres critères pertinents. Lorsqu'une requête est déposée devant les juridictions compétentes, ces dernières demandent que le requérant fournisse la preuve de ses allégations.

Burundi

8. La Mission permanente du Burundi a indiqué qu'aux termes de l'article 23 de la Constitution, nul ne sera traité de manière arbitraire par l'État ou ses organes, et que l'État a l'obligation d'indemniser toute personne victime de traitement arbitraire de son fait ou du fait de ses organes. Les articles 258 et 259 du Livre 3 du Code civil prévoient que chacun est responsable de la réparation du dommage qu'il a causé, non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

9. En matière de droit du travail, toute personne liée par un contrat de travail à l'État, aux collectivités locales ou à un organisme public semi-autonome peut demander en justice des indemnités compensatrices du préjudice subi, qu'il soit matériel, moral ou autre. Dans les conflits du travail, les cas d'irrégularités de la procédure et de non-respect de la loi consistent principalement en un licenciement sans préavis et/ou en un licenciement abusif donnant droit au versement d'indemnités.

10. Le montant des indemnités matérielles est calculé conformément au Code du travail. En cas de résiliation du contrat, le montant de l'indemnité de préavis est calculé en tenant compte de l'article 52 du Code du travail, qui prévoit que la durée du préavis ne peut être inférieure à : a) un mois, si le travailleur compte une ancienneté de service de moins de 3 ans; b) un mois et demi, si le travailleur compte une ancienneté de service de 3 à 5 ans; c) deux mois, si le travailleur compte une ancienneté de service de 5 à 10 ans; ou d) trois mois, si le travailleur compte une ancienneté de service de plus de 10 ans. En cas de licenciement sans faute lourde, l'article 60 du Code du travail prévoit en outre que tout travailleur autre que journalier reçoit des indemnités dont le montant ne peut être inférieur à : a) une fois la rémunération mensuelle moyenne en espèces augmentée, le cas échéant, de la contrevaletur légale mensuelle moyenne des avantages en nature, y compris, éventuellement, la fourniture d'un logement, auxquels le travailleur pouvait prétendre au moment du licenciement, pour une ancienneté de service de 3 à 5 ans; b) deux fois le montant prévu à l'alinéa a) pour une ancienneté de service de 5 à 10 ans; ou c) trois fois le montant prévu à l'alinéa a) pour une ancienneté de service de plus de 10 ans. En outre, les juges octroient des dommages et intérêts pour

rupture abusive d'un contrat à durée indéterminée ou pour rupture prématurée d'un contrat à durée déterminée. D'après la jurisprudence, ce montant est déterminé selon la formule suivante : un mois de salaire x 6 x le nombre d'années d'ancienneté. Le juge peut également, s'il le souhaite, octroyer des indemnités pour d'autres dommages matériels.

11. Dans les cas de conflits du travail, l'indemnisation matérielle n'implique pas forcément un préjudice moral. Le juge saisi d'une action en réparation d'un tel préjudice apprécie souverainement le préjudice subi et le montant des indemnités à octroyer. La charge de la preuve du préjudice moral incombe au travailleur.

Cuba

12. La Mission permanente de Cuba indique que l'article 26 de la Constitution prévoit que toute personne qui subit un dommage ou un préjudice causé par un fonctionnaire ou un agent de l'État dans l'exercice de sa charge publique a le droit de demander et d'obtenir une réparation ou indemnisation appropriée, conformément à la loi. L'article 82 du Code civil prévoit également que toute personne dont le comportement illicite entraîne un dommage ou un préjudice pour autrui doit indemniser la victime. Dans ce cas, il existe plusieurs formes d'indemnisation, notamment la restitution du bien, la réparation du dommage matériel et le versement de dommages et intérêts pour les revenus perdus et les frais engagés par la victime à raison de l'acte dommageable commis.

13. L'article 18 du décret-loi n° 168 donne plus précisément aux travailleurs le droit d'obtenir de leur employeur une indemnisation pour le préjudice subi et une réparation pour le dommage causé par un acte dommageable. Ces dispositions s'appliquent dans les cas où des mesures disciplinaires sont prises lorsque l'organe chargé du règlement des différends ou l'autorité compétente a) prévoit une dérogation; b) applique une mesure disciplinaire moins sévère; ou c) déclare que la décision contestée est nulle et non avenue parce qu'elle a été appliquée avec retard, a été prise par une autorité non compétente ou n'était pas conforme à la procédure prévue par la loi. Pour déterminer le montant de l'indemnisation pour le préjudice subi ou de la réparation des dommages causés, l'article 20 du même décret-loi dispose que l'organe chargé du règlement des différends ou l'autorité compétente tient compte de la période au cours de laquelle l'employé n'a pas perçu de rémunération ou de l'importance de la diminution de rémunération. Il prévoit également que le montant de l'indemnisation ne peut excéder la rémunération que le travailleur concerné aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période concernée, diminuée de la rémunération perçue pour le travail accompli pendant le processus disciplinaire ou pendant la période au cours de laquelle les droits du travailleur n'ont pas été respectés.

14. En outre, les décisions des organes chargés du règlement des différends en ce qui concerne l'indemnisation pour le préjudice subi ou la réparation des dommages causés doivent se fonder sur la preuve qu'il existe un lien de causalité entre l'acte dommageable commis par les autorités administratives et le préjudice ou le dommage présumé.

Honduras

15. La Mission permanente du Honduras a indiqué que toutes les affaires concernant des requêtes au titre du licenciement ou de la cessation de service de

fonctionnaires relevaient du chapitre IV de la loi sur la juridiction administrative, qui dispose que les fonctionnaires ayant fait l'objet d'un licenciement peuvent demander l'invalidation de la décision de licenciement et leur réintégration dans leurs anciennes fonctions. Ils peuvent également demander le versement des rémunérations non perçues ou une indemnisation équivalente aux prestations liées à l'emploi et aux rémunérations dues à compter de la date effective de leur licenciement. Au lieu d'accorder un dédommagement pour préjudice moral ou souffrance morale, le Tribunal administratif octroie fréquemment aux requérants une indemnisation sous la forme d'un versement d'un montant correspondant aux droits acquis, de l'indemnité de préavis et des allocations chômage.

16. En règle générale, les requêtes pour préjudice moral ou souffrance morale ne sont pas présentées dans le cadre de procédures engagées au titre du Code du travail ou de la réglementation des conditions d'emploi. La procédure à suivre pour obtenir le versement d'indemnités est décrite dans la loi sur la juridiction administrative. En vertu de l'alinéa c) de l'article 82 de cette loi, le versement des indemnités est reporté jusqu'à l'exécution du jugement rendu conformément à l'article 884 du Code de procédure civile. Dans sa jurisprudence, le Tribunal administratif a octroyé des indemnités pour préjudice moral dans des affaires où les requêtes présentées ou actions intentées visaient à établir la responsabilité pécuniaire de l'État, qu'elle soit contractuelle ou civile, à l'égard d'actes dommageables ou de fautes commises. Cependant, il est très rare que des requêtes soient présentées et des indemnités accordées pour préjudice moral dans le cadre d'affaires faisant intervenir la responsabilité civile. Pour pouvoir accorder un dédommagement pour préjudice moral, le Tribunal administratif doit recevoir la preuve de ce préjudice sous la forme d'un rapport d'expert, notamment d'actuaire.

Mexique

17. La Mission permanente du Mexique a indiqué que son Code du travail ne comportait pas de disposition relative aux indemnités pour préjudice moral, souffrance morale, vices de procédure et non-respect du droit à une procédure régulière. L'article 48 de la loi fédérale sur le travail définit les réparations auxquelles les employés peuvent prétendre, à savoir : a) la réintégration au poste précédemment occupé, ou une indemnisation équivalente à trois mois de rémunération; et b) le remboursement des revenus qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé entre la date présumée du licenciement et la date du jugement définitif. En outre, une indemnisation équivalente à trois mois de rémunération est prévue au paragraphe XXII de l'alinéa a) de l'article 123 de la Constitution.

Uruguay

18. La Mission permanente de l'Uruguay a indiqué que la Cour suprême de justice n'avait fait droit à des demandes d'indemnisation pour préjudice moral que dans de rares affaires. Le préjudice moral est défini par cette dernière comme étant un dommage qui non seulement entraîne un préjudice matériel mais qui se traduit aussi par un désagrément, une atteinte à l'honneur, une souffrance de nature affective ou autre. En ce qui concerne l'indemnisation pour préjudice moral, la Cour suprême de justice a décrété qu'il convenait dans une affaire d'octroyer 3 000 dollars d'indemnités à un employé pour l'anxiété qu'il avait ressentie lorsque son avancement avait été indûment bloqué. Dans d'autres affaires, la Cour suprême de justice a décrété qu'un préjudice moral ne pouvait faire l'objet d'un

dédommagement que s'il était avéré et prouvé. Elle a également arrêté que l'importance ou la gravité de l'humiliation subie justifiait, en soi, l'octroi d'indemnités pour préjudice moral. Enfin, elle a estimé que le non-respect du droit à un procès équitable, lorsqu'il était dûment prouvé, donnait lieu à une indemnisation.

Annexe V

Mise en œuvre des recommandations figurant dans le rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies

1. Le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies ([A/67/172](#)) indique, au paragraphe 120, que « les relations difficiles entre superviseurs et supervisés ont engendré des plaintes pour harcèlement et abus de pouvoir de la part de membres du personnel qui ne voyaient pas d'autre moyen de régler leurs difficultés ». Certains superviseurs ont fait appel au Bureau parce qu'ils craignaient de faire l'objet de plaintes s'ils formulaient des commentaires honnêtes, et d'autres parce qu'ils avaient fait l'objet de telles plaintes.
2. Dans son rapport, le Secrétaire général a proposé que l'Organisation analyse toutes les plaintes pour harcèlement et abus de pouvoir déposées au cours d'une période donnée afin de déterminer si elles révèlent des problèmes sous-jacents liés à la gestion de la performance.
3. Le Bureau de la gestion des ressources humaines salue l'analyse ainsi réalisée par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Il a examiné les dossiers concernant les plaintes déposées en 2012, en vertu de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) relative à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir, qui lui avaient été signalées. Le nombre de dossiers dont il a eu connaissance en 2012 (35)^a est proportionnellement faible rapporté au nombre de fonctionnaires du Secrétariat (environ 44 000), ce qui s'explique par le fait qu'ils concernent uniquement les affaires qui lui sont renvoyées pour sanction disciplinaire à l'issue de l'enquête menée en application de la circulaire précitée, les plaintes qui lui sont adressées pour examen au titre du paragraphe 5.11 de cette circulaire^b et les affaires dont il reçoit une copie. Le Bureau est donc conscient de ne pas avoir connaissance de toutes les plaintes officielles ou officieuses déposées à l'échelle de l'Organisation pour harcèlement, abus de pouvoir et discrimination.
4. En s'appuyant sur ces dossiers, le Bureau a déterminé que près de la moitié des plaintes déposées en 2012 en application de la circulaire du Secrétaire général portaient sur la relation entre supérieur hiérarchique et subordonné (17 plaintes), et que près de deux tiers de celles-ci concernaient d'une façon ou d'une autre la gestion de la performance (11 plaintes).
5. Le Bureau pense qu'une partie des plaintes officielles portant sur les relations hiérarchiques auraient pu être évitées si un règlement à l'amiable de certains différends avait été recherché avant d'en arriver à ce stade et que les comportements professionnels qui peuvent générer des conflits ne constituent pas systématiquement des fautes professionnelles et n'appellent pas tous une enquête formelle. Il salue les

^a Le nombre de dossiers transmis au Bureau de la gestion des ressources humaines en 2012 est à peu près équivalent à celui dont il a eu connaissance pour 2011 (38) et 2010 (24).

^b Le paragraphe 5.11 prévoit que la plainte sera portée comme il se doit devant le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines lorsque le fonctionnaire habilité à recevoir la plainte est également mis en cause.

mesures prises par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour promouvoir le règlement rapide des différends pour éviter le recours aux mécanismes formels et continuera de coopérer avec ce dernier pour ce faire.

6. Pour faire en sorte que la gestion de la performance soit convenablement mise en œuvre par les supérieurs hiérarchiques et qu'elle n'aboutisse donc pas à des plaintes officielles au titre de la circulaire précitée, le Département de la gestion élabore actuellement un manuel des enseignements tirés de l'expérience en matière de gestion de la performance à l'intention du personnel d'encadrement, qui est en bonne voie. Ce manuel appelle à nouveau l'attention des fonctionnaires et du personnel d'encadrement sur les rôles et responsabilités qui reviennent à chacun en vue d'assurer une gestion adéquate de la performance, ainsi que sur les ressources dont ils disposent pour ce faire.

7. En 2011, le programme de formation obligatoire consacré au Système de gestion de la performance et de perfectionnement, et destiné à tout le personnel de direction et d'encadrement, sans distinction de classe, a été lancé à l'échelle mondiale. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est en train de mettre au point un programme d'apprentissage en ligne, facilement accessible à tous les fonctionnaires dans le monde entier, qui portera sur les rôles respectifs du fonctionnaire, du premier notateur et du deuxième notateur.

8. Tous les programmes de formation à la gestion de la performance s'intéressent au rôle du deuxième notateur, mais à des degrés différents selon le public auquel ils s'adressent (voir par exemple la formation sur la gestion de la performance, qui est obligatoire pour le personnel de direction et d'encadrement, et le Programme de préparation des hauts responsables avant leur entrée en fonction). Le Bureau de la gestion des ressources humaines se rend compte que des formations plus ciblées pourraient contribuer à sensibiliser les fonctionnaires au rôle capital du deuxième notateur, et se penchera plus avant sur cette question.

9. Les questions de gestion de la performance sont également abordées dans d'autres contextes (notamment lors de réunions avec les chefs de l'administration ou les chefs des sections des ressources humaines) et lors de réunions d'information à l'intention des chefs de bureau et des équipes de direction, notamment le nouveau programme de préparation des hauts responsables avant leur entrée en fonctions. L'importance d'une bonne gestion des ressources humaines figure parmi les questions abordées lors de ces rencontres.

10. Les interventions et initiatives décrites plus haut devraient contribuer à aider les fonctionnaires et le personnel d'encadrement à gérer les conflits du travail et à éviter le recours à des mécanismes formels, sauf lorsque les autres solutions ont échoué ou ne sont pas adaptées.

11. En pleine période de rationalisation et de réduction des effectifs, et avec l'adoption de la politique relative aux engagements continus, il est de plus en plus nécessaire de souligner l'importance que revêt l'établissement en temps voulu de rapports d'évaluations assortis de notations crédibles. Le Bureau de la gestion des ressources humaines continue de profiter de toutes les occasions qui lui sont offertes (formations, réunions d'information, réunions, communications, etc.) pour faire passer ce message auprès de tout le personnel d'encadrement. Plus récemment, le 6 mars, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a écrit à tous les chefs de départements et de bureaux pour leur rappeler leurs obligations à cet

égard. Par ailleurs, dans l'accomplissement de son mandat (voir [ST/SGB/2013/2](#)), le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires est notamment chargé de « procéder chaque année à un examen du système de gestion de la performance et de perfectionnement des fonctionnaires du Secrétariat de sorte qu'il soit appliqué uniformément et que les écarts éventuels soient repérés et corrigés ».

12. La Division du personnel des missions convient que des échanges constants et une bonne gestion des attentes sont essentiels dans tout exercice de réduction des effectifs. Elle a récemment publié à l'intention de toutes les missions un recueil des meilleures pratiques en la matière dans lequel elles souligne notamment qu'il faut communiquer avec le personnel dès le début de l'exercice de réduction des effectifs et pendant les périodes où aucune nouvelle information n'est disponible et qu'il faut gérer les attentes de tous les fonctionnaires à toutes les étapes. Elle continuera à coopérer avec les missions pour leur donner les indications dont elles ont besoin à ce sujet.

13. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a noté que, dans certaines situations, le nombre de rapports directs et indirects à établir était impossible à gérer pour les premiers et deuxième notateurs. Pour résoudre ce problème, un groupe de travail sur la gestion de la performance et du perfectionnement, composé de membres de l'administration et du personnel, s'intéresse au rôle des équipes de hauts responsables et des deuxième notateurs, à charge de trouver des moyens de redonner du sens à ces rôles et de les rendre gérables. À cette fin, le groupe de travail a constitué trois groupes de discussion composés de membres d'équipes de direction et de deuxième notateurs.

14. Au paragraphe 146 de son rapport ([A/67/172](#)) le Secrétaire général dit ce qui suit au sujet des enquêtes et des procédures disciplinaires : « Les départements dont les fonctions sont liées aux enquêtes et aux procédures disciplinaires – qu'il s'agisse de recruter du personnel pour mener les enquêtes, d'élaborer ou de dispenser des cours de formation à la conduite d'enquêtes ou d'assurer le contrôle de la qualité – coordonnent déjà leurs efforts au niveau de l'exécution. Ils pourraient accroître l'efficacité de leurs activités distinctes en renforçant la synergie et éventuellement en désignant un coordonnateur de haut niveau chargé de coordonner les activités et de veiller à ce que l'Organisation accorde à la question la priorité nécessaire pour gérer les risques. »

15. À la fin de 2012 et au début de 2013, le Bureau des affaires juridiques, à la demande du Comité de gestion, a présidé un groupe de travail réunissant les départements et bureaux intervenant dans les enquêtes et procédures disciplinaires (à savoir le Bureau des services de contrôle interne, le Département de l'appui aux missions, le Département des opérations de maintien de la paix, le Département de la gestion, le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département de la sûreté et de la sécurité et le Bureau de la déontologie). Ce groupe de travail était chargé de recenser les problèmes que posaient les enquêtes et de formuler des propositions pour renforcer le dispositif en place dans ce domaine au Secrétariat.

16. Les recommandations du groupe de travail ont été communiquées en mars 2013 au Comité de gestion, qui les a toutes approuvées, notamment celles concernant : a) le transfert à long terme au Bureau des services de contrôle interne de la responsabilité de la totalité des enquêtes, afin de professionnaliser et de renforcer la fonction d'enquête, sous réserve de la réalisation d'une étude de faisabilité et d'autres évaluations connexes, notamment d'un examen de toutes les

conséquences que la structure ainsi corrigée pourrait impliquer et des incidences que sa mise en œuvre pourrait avoir sur les ressources, y compris en ce qui concerne la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/247; b) la mise en œuvre à court terme d'un projet pilote visant à déterminer s'il est possible de constituer une réserve permanente d'enquêteurs extérieurs au Bureau des services de contrôle interne spécialement formés, auxquels le Bureau pourrait faire appel pour mener des enquêtes; c) la révision de l'instruction administrative ST/AI/371, intitulée « Mesures et procédures disciplinaires révisées », telle que modifiée, et de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5; d) à la suite de la révision de cette circulaire, le transfert au Bureau des services de contrôle interne de la responsabilité de toutes les enquêtes menées à ce titre; e) l'augmentation du nombre de formations destinées aux enquêteurs et l'évaluation des besoins auxquels doivent répondre les programmes de formation et leur incidence sur les ressources existantes; f) la création d'un groupe de travail chargé d'examiner les modalités éventuelles de mise en place d'un mécanisme centralisé pour les enquêtes; g) l'amélioration de la définition de l'emploi d'enquêteur et la création d'une famille d'emploi pour les enquêteurs; et h) l'amélioration des mécanismes d'information en retour et de communication au terme des enquêtes. Le Comité de gestion a demandé au Bureau des affaires juridiques de continuer d'aider son président à définir les prochaines étapes à suivre pour mettre en œuvre avec succès les recommandations susmentionnées.

17. La proposition tendant à fixer une durée maximale d'occupation des postes, pour éviter des déploiements de longue durée dans des situations extrêmes (voir A/67/172, par. 147 et 148) est à l'étude dans le cadre de l'examen de la proposition globale concernant la mobilité organisée dont l'Assemblée générale est saisie. L'Assemblée a demandé au Bureau de la gestion des ressources humaines de lui communiquer, à sa soixante-huitième session, des précisions et des éclaircissements à ce sujet. Selon le cadre proposé, la durée maximale d'occupation des postes dépendrait de la catégorie dont relève le lieu d'affectation (elle serait, par exemple, de 3 ans pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E).

Annexe VI

Prise en compte de la Convention relative aux droits des personnes handicapées

1. Le Secrétariat a élaboré un projet de circulaire sur l'accessibilité pour les personnes handicapées à l'Organisation des Nations Unies, lequel fait actuellement l'objet de consultations. La circulaire posera les grandes lignes de l'instauration d'un environnement de travail ouvert et accessible pour les personnes handicapées au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Le projet fait fond sur les travaux du Groupe de travail interdépartemental sur les questions d'accessibilité et tient compte de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et du Protocole facultatif s'y rapportant, ainsi que des résolutions dans lesquelles l'Assemblée générale demande que toutes les personnes handicapées bénéficient au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies de la pleine et égale jouissance de leurs libertés et droits fondamentaux. La circulaire permettra aux personnes handicapées de bénéficier d'un aménagement raisonnable, sous réserve qu'il n'entraîne pas de charge disproportionnée ou excessive pour l'Organisation. L'« aménagement raisonnable » sera défini comme l'adaptation d'une règle, d'une pratique, d'une condition ou d'une exigence afin de tenir compte des besoins particuliers d'une personne handicapée pour qu'elle puisse participer pleinement et sur un pied d'égalité au fonctionnement de l'Organisation. Il pourra prendre la forme des mesures suivantes : adaptation et modification d'équipements et d'installations, modification du descriptif de poste, des horaires de travail et de l'organisation du travail, et adaptation des conditions de travail pour garantir l'accès au lieu de travail.

2. En outre, l'instruction administrative sur les vérifications de l'aptitude médicale (ST/AI/2011/3) envisage dans les sections dont des extraits sont reproduits ci-après la question du handicap constaté pendant l'évaluation médicale :

Section 8 Certificat médical d'aptitude

8.1 Au vu des résultats de l'évaluation médicale, le Directeur du Service médical de l'Organisation ou le médecin par lui dûment habilité communique au bureau chargé du recrutement le certificat d'aptitude concernant le candidat ou le fonctionnaire, en y joignant toutes observations utiles, y compris sur les handicaps ou incapacités dont l'Organisation doit raisonnablement s'accommoder.

8.2 Pour garantir la plus grande confidentialité, le certificat médical d'aptitude suivant est communiqué au bureau demandeur :

a) Apte : personne pouvant exercer les fonctions pour lesquelles elle a été sélectionnée;

b) Inapte : personne ne pouvant pas exercer les fonctions pour lesquelles elle a été sélectionnée.

8.3 Lorsqu'un candidat ou un fonctionnaire est considéré comme médicalement apte à exercer les fonctions pour lesquelles il a été sélectionné, les décisions finales concernant l'emploi ou l'affectation de l'intéressé sont

prises par le bureau employeur. Lorsque le Directeur du Service médical a remarqué des handicaps ou incapacités dont l'Organisation doit raisonnablement s'accommoder, les décisions finales concernant l'emploi ou l'affectation de l'intéressé sont prises par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Si un candidat ou un fonctionnaire est jugé médicalement inapte au sens de l'alinéa b) du paragraphe 8.2 ci-dessus, il est considéré comme n'ayant pas satisfait aux conditions d'aptitude médicale énoncées à la section 1 et n'est pas recruté.

Section 9

Évaluation médicale (y compris examens médicaux)

9.1 Tout fonctionnaire peut à tout moment devoir se soumettre à une évaluation médicale (qui peut comprendre un examen), sur la demande du Directeur du Service médical de l'Organisation ou d'un médecin par lui habilité, afin de protéger la santé et la sécurité du personnel, dans le cadre du suivi d'une affection chronique ou pour évaluer comment un changement de circonstances intervenu depuis la dernière fois que le fonctionnaire a été jugé médicalement apte peut affecter son aptitude à exercer ses fonctions.

Annexe VII

Projet pilote sur la possibilité de déléguer des pouvoirs en matière disciplinaire hors du Siège

1. À la soixante-deuxième session de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a proposé que des pouvoirs puissent être délégués en matière disciplinaire aux chefs des bureaux hors Siège et aux chefs des missions^a. L'Assemblée a décidé d'approuver, en principe, la délégation de pouvoir en matière disciplinaire et a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport comportant des propositions détaillées sur les formules possibles de délégation de pouvoir en matière disciplinaire (voir résolution 62/228, par. 49).

2. Dans le rapport suivant qu'il a établi sur le sujet (A/63/314), le Secrétaire général a examiné les incidences que la délégation de pouvoir pourrait avoir sur les structures organisationnelles et a proposé que celle-ci soit partielle pour les questions disciplinaires. Il a notamment proposé de donner toute latitude aux chefs des bureaux hors Siège et des missions pour prononcer des sanctions mineures – blâmes ou amendes, dès lors que les moyens nécessaires à cet effet seraient en place^b. Toutefois, il a recensé un certain nombre de conditions et de garanties préalables à toute délégation de pouvoir partielle^c.

3. Ayant examiné le rapport du Secrétaire général ainsi que celui du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/63/545), à sa soixante-troisième session, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter à sa soixante-cinquième session une nouvelle proposition détaillée sur la délégation de pouvoir en matière disciplinaire (voir résolution 63/253, par. 33).

4. Le Secrétaire général satisfait à cette demande dans son rapport sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/65/373), dans lequel il constate notamment que les conditions préalables à la délégation de pouvoir en matière disciplinaire sont loin d'être remplies et propose de suspendre la précédente recommandation appelant à une délégation de pouvoir partielle, dans l'attente d'un examen plus approfondi.

^a Voir A/62/294, par. 98 à 120. La proposition du Secrétaire général s'appuyait sur le rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies, qui recommandait que les pouvoirs de décision soient délégués pour la totalité des mesures disciplinaires, et sur les résultats des travaux de la vingt-huitième session du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, à laquelle il avait été convenu que les pouvoirs relatifs à la procédure disciplinaire et à certaines mesures disciplinaires ne pourraient être délégués que si les capacités nécessaires pour garantir le droit des fonctionnaires à un procès équitable et les décisions prises hors Siège étaient conformes aux statuts et règlements en vigueur (voir A/61/205 et A/62/294, par. 114).

^b Cette proposition reprend les recommandations faites par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel à sa vingt-huitième session et la proposition initialement formulée par le Secrétaire général dans son rapport publié sous la cote A/62/294 (voir par. 116).

^c Y compris, par exemple, l'examen exhaustif des recommandations de mesures disciplinaires adressées au Siège par les chefs de mission dans le cadre du système en vigueur et l'élaboration de directives gouvernant l'imposition d'amendes et de blâmes, lesdites directives étant essentielles pour garantir l'uniformité dans l'imposition de blâmes et d'amendes d'un montant approprié dans l'ensemble du système (voir A/63/314, par. 24).

5. À sa soixante-cinquième session, l'Assemblée générale a prié de nouveau le Secrétaire général de lui présenter, à sa soixante-sixième session, un rapport contenant des propositions détaillées sur les formules possibles de délégation de pouvoir en matière disciplinaire (voir résolution 65/251, par. 51).

6. À la soixante-sixième session, le Secrétaire général a donné suite à la demande formulée par l'Assemblée générale (voir A/66/275 et Corr.1). Il a notamment noté que trois facteurs ralentissaient les phases de l'instance : a) la longueur de l'enquête et le nombre d'entités qui y concouraient, ainsi que la qualité des missions d'établissement des faits et d'autres enquêtes menées par des enquêteurs non professionnels; b) le temps nécessaire pour recueillir les observations du fonctionnaire en cause; et c) le temps nécessaire pour obtenir tous compléments d'enquête. Il a examiné les diverses formules envisageables – délégation de pouvoir partielle, délégation de pouvoir plénière et absence de délégation de pouvoir – et conclu que, si la délégation de pouvoir, partielle ou plénière, n'était pas opportune à ce stade, il restait qu'il fallait entreprendre de résorber les retards accusés dans le traitement du contentieux disciplinaire. Il a donc proposé, en vue d'accélérer les enquêtes et l'instance, que les mesures ci-après soient prises : a) mise en œuvre d'un projet pilote, l'idée étant d'apprécier si l'on pourrait décentraliser certains éléments fondamentaux du système d'administration de la justice, en créant une base de services appelée à desservir un ensemble de missions; b) organisation pour les affaires prioritaires d'une procédure accélérée en vertu de laquelle tous les bureaux concernés leur réserveraient un traitement prioritaire; c) transfert du pouvoir de mettre le fonctionnaire en cause en congé spécial à plein traitement du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines au Sous-secrétaire général à l'appui aux missions; d) instituer un groupe de travail interdépartemental sur la délégation de pouvoir en matière disciplinaire. Le Secrétaire général a indiqué qu'il présenterait un rapport exhaustif sur ces questions à l'Assemblée générale, à sa soixante-huitième session (ibid., par. 191 à 209).

7. L'Assemblée générale a souscrit aux conclusions formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, selon lesquelles les résultats de la mise en œuvre du projet pilote destiné à évaluer la faisabilité de la décentralisation d'éléments du système d'administration de la justice et d'autres mesures à court terme proposées par le Secrétaire général devraient être soumis à l'Assemblée générale, à sa soixante-huitième session [voir la résolution 66/237 de l'Assemblée générale, approuvant le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/66/7/Add.6)].

État d'avancement de la mise en œuvre des mesures à court terme

8. Le Département de l'appui aux missions, le Bureau des services de contrôle interne et le Bureau de la gestion des ressources humaines ont collaboré pour accélérer les phases de l'instance, du dépôt de plainte au règlement de l'affaire, en passant par l'enquête. La constitution et le traitement des dossiers ont été améliorés dans les missions et au Siège, compte tenu de la nature et la complexité des affaires, les enquêtes sont plus rapides et plus efficaces, et les affaires en suspens devant le Bureau de la gestion des ressources humaines ont toutes été réglées.

9. Certaines des mesures à court terme proposées par le Secrétaire général ont été mises en œuvre mais, pour ce qui est de celles qui ne l'ont pas été, les circonstances ont montré que les objectifs stratégiques qui les avaient appelées pouvaient être

atteints par d'autres moyens et que, par conséquent, il était préférable de les réévaluer afin de déterminer celles qui seront les plus efficaces aux fins de la réalisation de ces objectifs. Chacune des mesures en question est examinée ci-après.

a) *Projet pilote pour évaluer la faisabilité de la décentralisation d'éléments essentiels du système d'administration de la justice*

10. Une proposition de projet pilote a été présentée, l'idée étant d'évaluer la faisabilité d'une décentralisation d'éléments essentiels de l'enquête et de la procédure disciplinaire reposant sur la création d'une base de services à Nairobi, qui appuierait certaines missions africaines (le « projet pilote de Nairobi »). L'objectif était de réunir dans la base de services diverses fonctions essentielles à l'ensemble de la procédure, notamment celles de juriste et de spécialiste de la déontologie et de la discipline, et de faciliter l'accès à d'autres fonctions, notamment celles exercées par les enquêteurs, le Médiateur ou le Bureau de l'aide juridique au personnel, pour rapprocher les activités disciplinaires et d'enquête du lieu de l'affaire et raccourcir les délais de traitement des dossiers.

11. Tandis que les consultations relatives au projet pilote et à sa planification étaient en cours, un certain nombre d'autres initiatives ont été engagées pour améliorer l'efficacité de l'Organisation concernant certains aspects de la procédure prédisciplinaire, lesquelles ont donné des résultats. Elles sont détaillées ci-après :

a) Le Département de l'appui aux missions a renforcé ses mécanismes d'assurance de la qualité de la gestion des dossiers, dans les missions et au Siège. À cette fin, il a notamment lancé des activités annuelles de vérification de l'assurance de la qualité, menées par chaque mission et supervisées au Siège par son Groupe Déontologie et discipline. Lesdites activités offrent la possibilité de réexaminer de près les affaires qui, pour une raison ou une autre, restent en suspens, et de décider des suites à donner, tout en permettant de répertorier les dossiers nécessitant une intervention et de raccourcir les délais pour l'ensemble du système grâce au suivi régulier de l'état d'avancement des affaires en cours;

b) Le Département de l'appui aux missions a renforcé les critères d'établissement de rapports pour les groupes Déontologie et discipline des missions en leur demandant de présenter un rapport mensuel sur la gestion des dossiers, établi au regard d'indicateurs de résultats afin de suivre de près et d'examiner régulièrement l'assurance de la qualité du traitement des affaires en cours dont il est question au sous-paragraphe précédent;

c) Le Département de l'appui aux missions a également défini des indicateurs de résultats essentiels à l'intention des missions, lesquels fixent des délais précis concernant la gestion de certains volets de la procédure prédisciplinaire relevant des missions. En février 2013, celles-ci ont été informées que les indicateurs en question devaient être utilisés comme suit dans les cas d'allégation graves de faute : i) hors cas de circonstances exceptionnelles, la plainte concernant une faute présumée doit être examinée dans les sept jours suivant sa réception ou celle d'informations s'y rapportant par tout fonctionnaire d'une mission de l'Organisation de façon à déterminer si elle constitue une ou plusieurs allégations de faute et à ce qu'elle soit enregistrée en bonne et due forme; ii) les allégations graves de faute doivent être déférées pour enquête au Bureau des services de contrôle interne dans un délai de trois jours; iii) pour les enquêtes qui n'ont pas abouti dans les six mois suivant le déferrement du dossier (trois mois dans les cas d'allégations

d'exploitation ou de violences sexuelles), une demande de suivi de l'état d'avancement de l'enquête doit être adressée à l'entité chargée de l'enquête, ainsi que des relances mensuelles; iv) les rapports d'enquête concernant des allégations graves de faute doivent être examinés par les missions et transmis au Siège dans un délai d'un mois pour suite à donner (15 jours dans les cas d'allégations d'exploitation ou de violences sexuelles);

d) Le Département de l'appui aux missions a renforcé l'appui régional ou intermédiaire fourni à certaines missions. À cet effet, il a eu recours à des arrangements régionaux tels que ceux conclus avec la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, qui appuie des missions et des entités de moindre envergure situées dans la même région (Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement, Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Centre de services mondial, Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient, Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban, Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve et Mission d'appui des Nations Unies en Libye) ou la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, qui appuie le Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan. De même, des activités d'appui ont été confiées à des missions plus importantes disposant d'une équipe Déontologie et discipline, qui jouent le rôle d'intermédiaire et soutiennent des missions plus petites situées dans la même région et ne disposant pas des effectifs nécessaires. De telles initiatives permettent aux petites missions de bénéficier d'une expertise pour traiter, autant que de besoin, des questions de déontologie et de discipline complexes en utilisant les ressources existantes dans une région géographique donnée;

e) La qualité des enquêtes réalisées par d'autres entités que le Bureau des services de contrôle interne s'améliore, notamment grâce aux séances de formation destinées aux enquêteurs des groupes spéciaux d'enquête et organisées par le Département de l'appui aux missions, qu'anime le Bureau des services de contrôle interne avec la participation du Bureau de la gestion des ressources humaines, ainsi qu'aux mesures que prend le Bureau de la gestion des ressources humaines après avoir examiné les rapports d'enquête qui lui sont adressés pour mesure disciplinaire éventuelle, notamment sous forme de demandes d'approfondissement de l'enquête ou d'éclaircissements;

f) En décembre 2011, le Département de la gestion a publié le troisième volume du guide établi à l'intention des responsables qui recense les enseignements tirés de l'expérience du système d'administration de la justice et présente les dernières avancées de la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel en matière d'enquête et de questions disciplinaires. Le guide a notamment été conçu pour permettre aux responsables de mieux comprendre les rouages du système d'administration de la justice et pour les sensibiliser aux devoirs et responsabilités qui leur incombent lorsqu'ils prennent des mesures qui ont des incidences sur les conditions d'emploi de fonctionnaires.

12. Les informations réunies à ce jour montrent que les effets conjugués des diverses initiatives exposées dans la présente annexe ont des incidences positives sur le suivi des dossiers et l'efficacité de leur traitement dans les phases prédisciplinaire et disciplinaire de la procédure. Étant donné la diversité des mesures mises en place, le Secrétaire général considère qu'il faudra attendre un

certain temps avant de pouvoir déterminer si lesdits effets permettent effectivement d'atteindre l'ensemble des objectifs stratégiques du projet pilote de Nairobi. Il considère également que prendre le temps de la réflexion à ce stade permettra d'éviter toute mesure redondante et de garantir que les ressources seront employées en ciblant au mieux les besoins. Après évaluation, le projet pilote de Nairobi pourrait être restructuré, si nécessaire, à la lumière des lacunes éventuellement constatées.

13. Il est en outre recommandé de reporter de deux ans la mise en œuvre du projet pilote de Nairobi afin de le réévaluer en tenant compte de la contribution éventuelle des mesures complémentaires à la réalisation de l'objectif sous-jacent, à savoir améliorer la qualité du traitement des cas d'allégations de faute et raccourcir les délais, ce qui permettra en retour de renforcer l'exercice de l'autorité et la flexibilité dans les missions.

b) Procédure

14. La question de la mise en place d'une procédure accélérée pour les affaires hautement prioritaires a été abordée dans le cadre du processus de consultation et de planification pour le projet pilote de Nairobi. On s'est penché sur les critères permettant de déterminer le caractère hautement prioritaire d'une affaire et un accord a été trouvé sur les délais s'appliquant à ces cas. Compte tenu des améliorations récentes décrites plus haut, le Secrétaire général ne propose pas de mettre en place un système officiel distinct pour le traitement de ces affaires. Néanmoins, malgré l'absence d'un système de procédure accélérée, le Département de l'appui aux missions et le Bureau de la gestion des ressources humaines continuent de traiter en priorité les affaires graves.

c) Délégation de pouvoir en vue de la mise en congé administratif d'un fonctionnaire avec traitement

15. Il a aussi été proposé de transférer le pouvoir de mettre un fonctionnaire en congé administratif avec traitement pendant la durée d'une enquête et d'une instance disciplinaire du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions, l'objectif étant de réduire les délais nécessaires pour mettre un fonctionnaire en congé administratif avec traitement dans ces circonstances. La délégation de pouvoir a pris effet le 19 décembre 2012. Le Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions a engagé les missions à traiter dans un délai de cinq jours à compter de leur réception les demandes officielles de mise en congé administratif avec traitement pendant la durée d'une enquête et d'une instance disciplinaire. Le Bureau de la gestion des ressources humaines évalue actuellement l'efficacité de cette pratique.

Annexe VIII

Réparations recommandées par le Groupe du contrôle hiérarchique et accordées par les tribunaux en 2012

A. Réparations recommandées par le Groupe du contrôle hiérarchique

<i>Département</i>	<i>Montant de la réparation</i>	<i>Classe du fonctionnaire</i>	<i>Montant approximatif (dollars É.-U.)</i>	<i>Motif de la réparation</i>
1. ONUDC	15 mois de traitement de base net	P-2/5	76 827,50	Vices de procédure aboutant à une non-sélection
2. Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification	45 000,00	D-1	45 000,00	Retrait d'une offre d'engagement acceptée
3. Division de la gestion des services médicaux	500,00	G-3/2	500,00	Absence de motif de non-renouvellement d'un engagement de durée limitée
4. DAM-UNSOA	2 mois de traitement de base net	P-4/12	13 301,33	Traitement inadéquat d'une évaluation écrite de la candidature de l'intéressé
5. CEA	Montant équivalent à une indemnité de fonctions à la classe P-2 pendant 7 mois	G-7/8	36 622,95	Affectation à des fonctions de niveau supérieur sans indemnité
6. CEA	Montant équivalent à une indemnité de fonctions à la classe P-4 pendant environ 5 mois	P-4/3	4 141,73	Affectation à des fonctions de niveau supérieur sans indemnité
7. CEA	Montant équivalent à une indemnité de fonctions à la classe G-5 pendant 15 mois	G-5/3	1 377,65	Affectation à des fonctions de niveau supérieur sans indemnité
8. HCDH	Montant équivalent à une indemnité de fonctions à la classe P-5 pendant environ 10 mois	P-4	6 578,51	Affectation à des fonctions de niveau supérieur sans indemnité
9. DAM-MINUK	Montant équivalent à une indemnité de fonctions à la classe P-2 pendant 12 mois	SM-4/13	2 186,80	Affectation à des fonctions de niveau supérieur sans indemnité
Total			186 536,47	

B. Réparations accordées par les tribunaux

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffier</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars E.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/006	New York	PNUE	i) 50 000 dollars pour violation du droit à être dûment pris en considération pour une affectation; ii) 20 000 dollars pour préjudice moral	Pas d'appel	Pas d'appel		70 000	11 avril 2013
UNDT/2012/043	New York	FNUAP	25 000 dollars pour violation des droits	2013-UNAT-298	Confirmation du jugement du Tribunal du contentieux. L'appel est rejeté.		25 000	7 mai 2012
UNDT/2012/062	New York	PNUD	i) 75 % du traitement de base net à temps plein si le contrat du requérant avait été prorogé de 18 mois (préjudice pécuniaire); ii) 50 000 dollars (préjudice non pécuniaire); iii) le montant total de l'indemnité est limité à deux ans de traitement de base net	2013-UNAT-307	L'appel est autorisé. Les jugements du Tribunal du contentieux sur les responsabilités et la réparation sont infirmés.		–	
UNDT/2012/067	New York	Secrétariat (MINUSTAH)	10 000 dollars (préjudice moral)	Pas d'appel	Pas d'appel		10 000	30 juin 2012
UNDT/2012/121	New York	Secrétariat (MINUSTAH)	i) 7,5 jours de traitement à la classe G-7 (échelon X); ii) 4,5 jours de traitement à la classe FS-6 (échelon X); iii) 9 jours d'indemnité de subsistance (mission); iv) 1 200 dollars pour le retard pris dans le versement des prestations liées au congé dans les foyers	Pas d'appel	Pas d'appel		6 532,94	7 décembre 2012

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/125	New York	Secrétariat (BSCI)	30 000 dollars pour stress et anxiété	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/126	New York	Secrétariat (DOMP)	30 000 dollars pour atteinte à la réputation et retard indu	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/163	New York	Secrétariat (DM)	10 000 dollars pour anxiété et stress	Pas d'appel	Pas d'appel	10 015,14	24 janvier 2013	
UNDT/2012/178	New York	Secrétariat (DM)	8 496,75 dollars pour perte pécuniaire	Pas d'appel	Pas d'appel	9 308,91	6 février 2013	
UNDT/2012/186	New York	Secrétariat (CINU)	i) Paiement rétroactif des intérêts versés en compensation des reliquats de congés payés; ii) 3 mois de traitement de base net tenant lieu de préavis, avec paiement rétroactif des intérêts	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/197	New York	UNICEF	Versement d'intérêts composés aux taux applicables sur la somme de 259,90 dollars à compter de mars 2011 jusqu'à la date du paiement	Pas d'appel	Pas d'appel	259,90	12 octobre 2012	
						33,80	14 décembre 2012	
UNDT/2012/205	New York	Secrétariat (MANUA)	i) Annulation de la décision de soustraire les absences du requérant de ses congés annuels et de le mettre en congé spécial sans traitement; ii) ajustements à opérer pour tenir compte de la mise en congé de maladie à mi-traitement du requérant	Pas d'appel	Pas d'appel	13 203,09	10 juin 2013	

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffes</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/208	New York	Secrétariat (DM)	Réintégration avec ajustements des droits et prestations	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/004	Genève	Siège	3 mois de traitement de base net à la classe P-3 pour préjudice moral	2012-UNAT-276	L'appel est rejeté. Le jugement du Tribunal du contentieux est confirmé.		14 405,79	5 mars 2013
UNDT/2012/010	Genève	CNUCED	10 000 dollars pour préjudice moral	2012-UNAT-277	L'appel est autorisé. Le jugement du Tribunal du contentieux sur l'indemnisation est annulé.	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/030	Genève	TPIY	2 000 dollars pour préjudice moral	2013-UNAT-290	L'appel est autorisé. Le jugement du Tribunal du contentieux est infirmer.	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/066	Genève	Emploi : CNUCED	10 000 FS pour perte de chance de promotion	2013-UNAT-309	L'appel est autorisé. La décision d'accorder des réparations d'un montant de 10 000 FS et 15 000 FS est annulée.	s.o.	s.o.	s.o.
		Décision : DM	15 000 FS pour préjudice moral					
UNDT/2012/088	Genève	PNUD	8 000 dollars pour préjudice moral	Pas d'appel	Pas d'appel		8 000	23 juillet 2012
UNDT/2012/095	Genève	ONUV/ ONUDC	3 000 dollars pour préjudice moral	Pas d'appel	Pas d'appel		3 002,71	29 août 2012
UNDT/2012/110	Genève	Bureau de l'administration de la justice	10 000 FS pour préjudice moral	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/111	Genève	Bureau de l'administration de la justice	9 000 FS pour préjudice moral	Pas d'appel	Pas d'appel	9 000	9 404,39	24 septembre 2012
UNDT/2012/112	Genève	HCR	2 000 FS pour préjudice moral	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffé</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars E.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/123	Genève	TPIY	2 000 euros pour préjudice moral	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/129	Genève	TPIY	Annulation ou indemnité de 2 000 euros comme réparation	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/130	Genève	TPIY	Annulation ou indemnité de 2 000 euros comme réparation	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/131	Genève	TPIY	Annulation ou indemnité de 2 000 euros comme réparation	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/141	Genève	HCR	1 000 euros pour préjudice moral	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/162	Genève	TPIY	Annulation ou indemnité de 2 000 euros comme réparation	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/164	Genève	HCR	i) annulation ou indemnité de 10 000 FS comme réparation; ii) 4 000 FS pour préjudice moral	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/019	Nairobi	CEA	4 mois de traitement de base net à la classe L-1 pour détresse	2013-UNAT-299	L'appel est autorisé. Le jugement du Tribunal du contentieux est annulé dans la mesure où il accorde une réparation pour préjudice moral.			
UNDT/2012/037 ^a	Nairobi	ONUB	i) 8 mois de traitement de base net pour non- renouvellement indu ou illégitime du contrat; ii) 2 mois de traitement de base net à titre d'indemnisation pour	Pas d'appel	Pas d'appel			

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffier</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/039	Nairobi	MONUSCO	violation du droit du requérant à une procédure régulière i) 1 an de traitement de base net à la classe SM-5; ii) indemnité de 15 000 dollars comme réparation pour préjudice moral; iii) réintégration du requérant à la classe SM-5 ou paiement de la différence entre le traitement et les bénéfices de la classe SM-4 et ceux de la classe SM-5	2013-UNAT-295	L'appel est autorisé. La décision d'accorder une indemnité de 1 an de traitement de base net à la classe SM-5 est infirmée.		46 855,94	10 septembre 2012
UNDT/2012/046 ^b	Nairobi	TPIY Le fonctionnaire recruté sur le plan international figurait sur les états de paie de New York	i) 6 mois de traitement de base net (décision de l'ancienne Commission paritaire de recours); ii) paiement d'une pension à l'héritier légal des biens du requérant	Pas d'appel	Pas d'appel			
UNDT/2012/049	Nairobi	ONUN	i) 9 mois de traitement de base net; ii) versement de 15 000 dollars pour traitement abusif; iii) versement de 5 000 dollars pour atteinte à la réputation	2013-UNAT-305	La décision prise par le Tribunal du contentieux d'accorder une indemnité est infirmée. Intérêt manifesté pour une réparation d'un montant de 10 000 dollars	88 224,91 K Sh	10 373,25 dollars	20 juin 2013
UNDT/2012/054	Nairobi	UNICEF	i) Indemnité tenant lieu de réintégration fixée à 2 ans de traitement de base net; ii) indemnité pour préjudice moral	2013-UNAT-302	L'appel est confirmé. Le jugement du Tribunal du contentieux est annulé.	s.o.	s.o.	s.o.

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffier</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars E.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/068	Nairobi	PNUD	fixée à 6 mois de traitement de base net; iii) 6 mois de traitement de base net pour violation du droit du requérant à une procédure régulière	2013-UNAT-311	L'appel est confirmé. Le jugement du Tribunal du contentieux est annulé.	0	0	
			i) Indemnité fixée à 2 ans de traitement de base net pour non-renouvellement du contrat; ii) versement d'une indemnité de subsistance journalière pendant la période d'affectation à Nairobi (Kenya)					
UNDT/2012/072	Nairobi	FINUL	i) Paiement du manque à gagner à compter de la date de cessation de service; ii) indemnité tenant lieu de réintégration fixée à 2 ans de traitement de base net	2013-UNAT-310	Le jugement du Tribunal du contentieux est annulé dans son intégralité.	14 414 000,00 dollars pour indemnité de licenciement, tenant lieu de préavis, et congés accumulés. Il n'y a pas eu d'autre paiement	9 602,93	19 mai 2011
UNDT/2012/076	Nairobi	ONUCI	i) 3 mois de traitement de base net pour préjudice moral, stress et humiliation; ii) 2 mois de plein traitement pour refus de paiement alors que le requérant était en congé de maladie certifié; iii) 3 mois de mi-traitement pour refus de paiement alors que le requérant était en congé	Pas d'appel	Pas d'appel		34 510,00	21 septembre 2012

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffier</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/124	Nairobi	PNUD	de maladie pendant 12 mois consécutifs après le congé de maladie certifié Annulation du renvoi sans préavis et réintégration ou 2 ans de traitement de base net	En appel	En appel	s.o.	s.o.	
UNDT/2012/135	Nairobi	ONUN	3 mois de traitement de base net pour préjudice moral	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/139	Nairobi	MONUC	Annulation du renvoi sans préavis et réintégration ou 2 ans de traitement de base net	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/150	Nairobi	HCR	i) 5 000 FS pour frais de dépôt de plainte; ii) intérêt manifesté pour le versement d'un montant de 23 118 dollars pour la période allant du 30 juin 2004 au 29 décembre 2008 et de 11 559 dollars pour la période allant du 13 mai au 29 décembre 2008	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/154	Nairobi	UNICEF	i) 2 ans de traitement de base net à la classe P-4 tenant lieu d'annulation du renvoi sans préavis et réintégration; ii) 6 mois de traitement de base net pour violation du droit du requérant à une procédure régulière;	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.

<i>Numéro du jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffier</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars É.-U.)</i>	<i>Date</i>
			iii) 6 mois de traitement de base net pour violation des droits					
UNDT/2012/158	Nairobi	PNUD	1 an de traitement de base net à la classe AN-A au taux applicable au moment de la cessation de service	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/161	Nairobi	ONUCI	6 000 dollars pour détresse	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/191	Nairobi	MINUAD	i) 2 ans de traitement de base net tenant lieu de réintégration; ii) 1 an de traitement de base net pour violation du droit du requérant à une procédure régulière	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/192	Nairobi	PNUD	2 ans de traitement de base net tenant lieu de réintégration	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/200	Nairobi	ONUN	i) 50 000 dollars pour préjudice moral; ii) paiement de la différence de traitement entre la classe P-4 et la classe P-5 pour la période allant du 21 octobre 2008 à janvier 2012	En appel	En appel	s.o.	s.o.	s.o.
UNDT/2012/201	Nairobi	MINUAD	3 mois de traitement de base net pour refus de traiter des plaintes de harcèlement et de discrimination	Pas d'appel	Pas d'appel		17 401,76	7 mars 2013

<i>Numéro du Jugement du Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Greffier</i>	<i>Entité</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal du contentieux administratif</i>	<i>Numéro de l'appel du Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Réparation accordée par le Tribunal d'appel des Nations Unies</i>	<i>Montant net versé (monnaie locale)</i>	<i>Montant net versé (dollars E.-U.)</i>	<i>Date</i>
UNDT/2012/202	Nairobi	MINUS	i) 1 an de traitement de base net pour vices de fond; ii) 4 mois de traitement de base net pour vices de procédure	Pas d'appel	Pas d'appel	Pas de réponse		

Abréviation : s.o. = sans objet.

^a D'après l'échange de correspondance avec le Bureau du Contrôleur en novembre 2012, il est entendu que le paiement sera effectué sur place par le Bureau des Nations Unies au Burundi.

^b UNDT/2012/046 : en avril 2012, le TPIY a demandé des précisions sur l'indemnité versée à un fonctionnaire et a indiqué qu'il s'employait à donner suite à cette décision.

C. Détail des réparations accordées

(En dollars des États-Unis)

Fonds et programmes		
PNUE	70 000,00	UNDT/2012/006
FNUAP	25 000,00	UNDT/2012/043
UNICEF	259,90	UNDT/2012/197
UNICEF	33,80	UNDT/2012/197
PNUD	8 000,00	UNDT/2012/088
Total partiel	103 293,70	
Missions de maintien de la paix		
MINUSTAH	6 532,94	UNDT/2012/121
MINUSTAH	10 000,00	UNDT/2012/067
MONUSCO	46 855,94	UNDT/2012/039
FINUL	9 602,93	UNDT/2012/072
ONUCI	34 501,00	UNDT/2012/161
MINUAD	17 401,76	UNDT/2012/201
Total partiel	124 894,57	
Missions politiques spéciales		
MANUA	13 203,09	UNDT/2012/076
Total partiel	13 203,09	
Bureaux hors siège		
ONUN	10 373,25	UNDT/2012/049
ONUV	3 002,71	UNDT/2012/095
Total partiel	13 375,96	
Siège		
Siège	14 405,79	UNDT/2012/004
DG	9 308,91	UNDT/2012/178
DG	10 015,14	UNDT/2012/163
Bureau de l'administration de la justice	9 404,39	UNDT/2012/111
Total partiel	43 134,23	
Total	297 901,55	

Annexe IX

Position des juges du Tribunal du contentieux administratif concernant l'application du principe de l'avancement d'échelon à leurs salaires et le recouvrement desdits trop-payés

1. L'application du principe de l'avancement d'échelon aux salaires des juges est fondamentalement justifiée et nécessaire. Les conditions de service de ces derniers montrent en tout point qu'ils sont considérés comme des fonctionnaires de la classe D-2. Compte tenu du fait que les juges sont nommés pour un mandat non renouvelable de sept ans, l'application de ce principe est légitime. De plus, il est de pratique courante dans de nombreux États Membres (par exemple, l'Allemagne et la France) – et c'est un élément établi de leurs systèmes de rémunération respectifs – que les juges reçoivent des augmentations de traitement au titre des avancements d'échelon.

2. Ni les résolutions de l'Assemblée générale ni l'offre d'emploi n'excluent explicitement ou implicitement le principe de l'avancement d'échelon pour les juges du Tribunal du contentieux administratif. Au paragraphe 83 de son rapport publié sous la cote [A/63/314](#), le Secrétaire général fait référence de manière générale à un traitement et des indemnités équivalant à ceux des fonctionnaires ayant rang de directeur (D-2). La proposition du Secrétaire général est aussi réitérée dans l'introduction de l'annexe à ce rapport.

3. Dans la mesure où il est précisé dans l'annexe que les juges doivent recevoir un traitement équivalant à ceux des fonctionnaires de la classe D-2 (échelon IV), on ne saurait estimer que cette référence exclue les avancements d'échelon. Au contraire, ce niveau doit être considéré comme le niveau normal d'entrée pour les juges, reflétant ainsi le fait que pour pouvoir être nommés au Tribunal du contentieux administratif, les juges doivent avoir au moins 10 ans d'expérience judiciaire en droit administratif, ou une expérience équivalente acquise dans une ou plusieurs juridictions nationales (voir art. 4.3 b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif).

4. Il serait erroné de procéder à une comparaison avec le niveau de rémunération des inspecteurs du Corps commun d'inspection. En fait, comme le prévoit l'article 14 du Statut du Corps commun d'inspection, les inspecteurs reçoivent le traitement et les indemnités auxquels ont droit les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies ayant rang de directeur (D-2) à l'échelon IV. Néanmoins, une interprétation raisonnable de cette disposition devrait tenir compte du fait qu'au moment de son entrée en vigueur, le barème des salaires de la classe D-2 s'arrêtait, à notre connaissance, à l'échelon IV. En conséquence, dès le départ, les inspecteurs étaient nommés au rang de directeur à l'échelon le plus élevé possible. C'est pourquoi pour les inspecteurs, la question de l'avancement d'échelon ne se posait pas. La seule conclusion qu'on puisse à tout le moins tirer de cet exemple est que les juges du Tribunal du contentieux administratif auraient aussi pu se voir attribuer l'échelon le plus élevé possible à la classe D-2, soit l'échelon IV, dès le début de leur engagement.

5. En tout état de cause, il ne serait pas judicieux de recouvrer une partie des traitements des juges au titre des dits trop-payés. Les paiements à la classe D-2

(échelon IV) ont été effectués intentionnellement par le Bureau des Nations Unies à Nairobi et les bureaux des Nations Unies à Genève – dans ce dernier cas, après un examen minutieux – pendant environ deux ans, créant ainsi des attentes de bonne foi et des droits acquis. Il n'existe aucune base juridique justifiant un recouvrement, étant donné que, de l'avis même de l'administration, le règlement du personnel ne s'applique pas aux juges.
