



Assemblée générale

Distr.
GÉNÉRALE

A/C.5/50/2
27 septembre 1995
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Cinquantième session
CINQUIÈME COMMISSION
Points 159 et 116 de l'ordre du jour

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1996-1997

Réforme du système interne de l'administration de la justice au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport décrit les mesures qu'il faudrait mettre en oeuvre en vue de réformer le système interne d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, ainsi que l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 49/222 du 23 décembre 1994. Ces propositions se fondent sur le rapport présenté à l'Assemblée générale le 9 novembre 1994 (A/C.5/49/13), qui contient un certain nombre de suggestions visant à améliorer les institutions internes d'administration de la justice.

2. Les principaux éléments de la réforme proposée ont été soumis à l'Assemblée générale à sa quarante-neuvième session dans un rapport daté du 18 mars 1995 (A/C.5/49/60). Les incidences financières de cette réforme ont été présentées le 9 juin 1995 (A/C.5/49/60/Add.1). Le Secrétaire général a décidé par la suite de modifier sa proposition initiale de manière à tenir compte des suggestions faites par le Tribunal administratif des Nations Unies au sujet des aspects juridiques de la réforme (voir A/C.5/49/60/Add.2 et Corr.1) et d'y incorporer les nouvelles dispositions qui avaient été arrêtées après de nouvelles consultations avec le personnel. Le Secrétaire général présente maintenant un rapport de synthèse, compte tenu de la décision prise par l'Assemblée générale de remettre l'examen de ce point à sa cinquantième session (décision 49/491 du 20 juillet 1995).

3. Le Secrétaire général est reconnaissant à l'Assemblée générale d'avoir appuyé, dans sa résolution 49/222 du 23 décembre 1994, les efforts qu'il mène pour instaurer à l'Organisation un style et un environnement de gestion qui incitent les fonctionnaires à donner le meilleur d'eux-mêmes et à être aussi

efficaces et productifs que possible. Si l'on veut que l'Organisation soit en mesure de relever les nouveaux défis auxquels elle est confrontée, il faut opérer des changements radicaux de manière à développer la coopération avec le personnel, accroître la collégialité, renforcer la confiance, faciliter les communications, encourager le travail d'équipe et améliorer la gestion à tous les niveaux. La réforme proposée fait partie intégrante du vaste effort actuellement en cours pour rationaliser la gestion de l'Organisation afin qu'elle réponde mieux aux besoins des États Membres, des administrateurs de programme et des membres du personnel.

4. La réforme proposée consiste en un certain nombre de mesures complémentaires destinées à favoriser l'instauration d'un système interne d'administration de la justice équitable et efficace. Le système en vigueur a été mis en place à une époque où le Secrétariat ne comptait que quelques milliers de fonctionnaires et le volume du contentieux se limitait à quelques affaires seulement par an. Ce système, fondé sur une formule paritaire, fait appel à des fonctionnaires qui sont chargés de donner, à titre bénévole, des avis au Secrétaire général sur les recours et les affaires disciplinaires. Un examen attentif du système actuel a amené le Secrétaire général à conclure que des techniques qui avaient donné des résultats satisfaisants dans le passé, lorsqu'il y avait moins de fonctionnaires, moins de lieux d'affectation et de missions et moins d'affaires, et lorsque les administrateurs de programmes et leur personnel avaient moins de comptes à rendre, ne sont plus adaptées aux circonstances actuelles. La nécessité d'une réforme a été reconnue par l'Assemblée générale, le Secrétariat et le personnel. Un des principaux éléments de la réforme proposée consiste en une série de mesures destinées à faciliter le règlement rapide des différends avant qu'ils n'atteignent la phase contentieuse proprement dite. Pour le cas où ils atteindraient cette phase, la réforme prévoit un nouveau système de règlement confié à des professionnels qui remplacerait le système actuel, jugé lent, coûteux et inefficace.

5. Une réforme radicale est également nécessaire dans le domaine disciplinaire. Les retards qui interviennent dans la procédure disciplinaire créent une anxiété inutile chez les fonctionnaires soupçonnés de faute et empêchent l'Organisation de prendre rapidement les mesures qu'exige l'obligation plus stricte faite à ses fonctionnaires de répondre de leurs actes. De nouveaux retards sont intervenus ces dernières années du fait qu'un certain nombre d'affaires portant sur des domaines spécialisés (achats, impôts ou questions financières) exigeaient des connaissances techniques que ne possédaient généralement pas les membres du Comité paritaire de discipline permanent. Le système doit garantir un examen prompt et équitable de toutes les affaires et permettre d'obtenir en temps voulu des avis compétents et impartiaux en matière disciplinaire.

6. La réforme proposée a un triple objectif :

a) Favoriser la conciliation et le règlement rapides des litiges avant qu'ils ne donnent lieu à des recours officiels;

b) Remplacer les membres des organes de recours et de discipline par des professionnels et doter ces organes des moyens de régler les affaires de manière plus prompte mais équitable; et

/...

c) Instituer un système d'administration de la justice efficace, peu coûteux et simple, en éliminant les frais occultes et les subventions croisées.

7. Le présent rapport explique les modalités de la réforme envisagée et traite de ses incidences financières.

II. CONCILIATION ET RÈGLEMENT RAPIDES DES LITIGES

8. Le Secrétaire général est résolu à créer, dans les relations entre le personnel et l'administration, une atmosphère de collaboration et d'entente de nature à favoriser un travail de qualité et une productivité à la mesure des compétences des fonctionnaires et des nouvelles tâches assignées à l'Organisation. Cette volonté se heurterait à un obstacle majeur si les plaintes du personnel n'étaient pas réglées plus rapidement. Pour l'éviter, l'Organisation dispensera une formation aux techniques de règlement rapide des litiges, mettra l'accent sur la médiation, et se dotera de nouveaux moyens de procéder efficacement à l'examen des décisions administratives au premier stade de la procédure de recours.

A. Formation

9. Parallèlement à l'introduction d'un nouveau style de la gestion au Secrétariat, l'Administration a déjà mis l'accent sur le prompt règlement des litiges par le dialogue, la communication, l'échange d'informations et la conciliation. De nouveaux programmes de formation, prévus dans le budget pour l'exercice biennal 1994-1995, ont été conçus en vue d'améliorer les techniques de communication et de règlement des litiges. Les chefs des services administratifs et les administrateurs du personnel ainsi que les autres administrateurs suivent actuellement une formation intensive qui leur permettra d'être à l'écoute des membres du personnel afin d'identifier leurs véritables préoccupations et de déterminer s'il est possible d'y répondre dans les limites des règles applicables et, dans l'affirmative, de quelle manière. Les administrateurs commencent à suivre une formation spéciale aux techniques de gestion afin de mieux comprendre le comportement et les besoins de leur personnel et d'être moins enclins à prendre des décisions qui ne soient pas comprises ou ne soient pas justifiées.

B. Groupes de médiation

10. Il sera constitué dans les principaux lieux d'affectation des groupes de médiateurs nommés conjointement par les organes administration/personnel existants, qui seront chargés d'examiner les objections, les plaintes et les allégations de discrimination formulées officiellement par des fonctionnaires. Le nouveau système viendra remplacer celui des jurys en matière de discrimination et autres plaintes qui ont été créés suite à la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 31/26 du 29 novembre 1976, et tendant à ce que soit nommé un jury chargé d'examiner les plaintes faisant état de traitement discriminatoire. La réforme a pour objet d'instituer un système plus efficace et d'encourager la médiation, en s'inspirant de l'expérience positive d'autres organismes des Nations Unies.

11. Les groupes de médiation seront placés sous la supervision et la direction d'un coordonnateur qui sera chargé de veiller au bon fonctionnement du nouveau système. Dans le contexte du nouveau style de gestion du Secrétariat, ces groupes de médiation seront plus en vue que les jurys en matière de discrimination et autres plaintes actuels, et privilégieront la médiation entre les parties en vue de régler les litiges ou plaintes avant qu'ils ne parviennent à la phase contentieuse proprement dite. Leurs membres seront formés dans le cadre du programme de formation mentionné au paragraphe 7 ci-dessus.

12. Si l'Assemblée générale approuve cette réforme, le Coordonnateur sera nommé à l'automne 1995 et chargé de constituer des groupes de médiation au Siège, à Genève, à Vienne, à Nairobi, à Jérusalem et auprès des commissions régionales. Les membres des groupes de médiation seront normalement appelés à cumuler leurs fonctions de médiateur et leurs fonctions ordinaires. Toutefois, en cas d'urgence, le Coordonnateur pourra demander aux supérieurs hiérarchiques des membres d'un groupe de médiation donné de libérer ces derniers de leurs fonctions ordinaires afin d'accélérer le règlement de telle ou telle affaire. Le mandat des membres des groupes de médiation sera précisé dans une instruction administrative. Il faudra créer un poste à la classe D-1 pour le Coordonnateur. En outre, un montant de 41 300 dollars sera nécessaire en 1996-1997 pour les frais de voyage du Coordonnateur, qui devra aider à d'établir des groupes de médiation dans les divers lieux d'affectation.

C. Examen des décisions administratives quant au fond

13. Dans le cadre du système en vigueur, tout fonctionnaire qui souhaite former un recours contre une décision administrative est tenu de demander, dans un premier temps, que celle-ci fasse l'objet d'un examen. Cet examen est normalement effectué par le Groupe d'examen des mesures administratives du Bureau de la gestion des ressources humaines. Ces dernières années, les effectifs du Groupe ne lui ont pas permis d'effectuer par écrit, dans chaque cas, un examen quant au fond des décisions avant l'introduction d'un recours, en raison non seulement de la multiplication des demandes d'examen, mais aussi de l'augmentation considérable du nombre des recours et de la priorité à donner aux affaires disciplinaires, dont le Groupe est également censé traiter. Il est probable qu'un certain nombre d'affaires sont parvenues à la phase contentieuse lors même qu'un examen quant au fond aurait pu aboutir à un règlement à l'amiable ou de type formel. De son côté, le personnel a émis des réserves vis-à-vis de la procédure consistant à charger le Groupe d'examen des mesures administratives d'examiner d'abord les décisions et de défendre ensuite leur bien-fondé au stade des recours.

14. Il est proposé que l'examen des décisions administratives soit effectué au Bureau du Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion, en toute indépendance vis-à-vis du fonctionnaire de ce bureau qui est chargé de donner des avis sur la suite à donner aux recommandations émanant des organes consultatifs en matière de recours et en matière disciplinaire. Il faudra pour cela créer deux postes d'administrateur, l'un à la classe P-5 et l'autre à la classe P-4. Les fonctionnaires chargés de l'examen des décisions administratives examineront toutes les demandes quant au fond et solliciteront toutes informations pertinentes du bureau ou du département qui a pris la décision contestée. L'examen, dans chaque espèce, visera à déterminer si la

/...

décision en cause doit être rapportée ou modifiée d'une manière qui soit acceptable pour l'une et l'autre partie, conformément aux règles et règlements pertinents ainsi qu'à l'obligation de réserver le même traitement à tous les fonctionnaires. Le cas échéant, le fonctionnaire chargé de l'examen d'une décision recommandera des mesures correctrices au Secrétaire général adjoint qui, selon la nature de la décision et les règles régissant la délégation de pouvoirs, pourra agir directement ou de concert avec le chef du bureau ou du département intéressé.

15. Pour permettre de régler le plus grand nombre d'affaires possible à ce stade, il est proposé de modifier le Règlement du personnel de manière à prolonger les délais actuellement fixés pour l'examen des décisions administratives. Les fonctionnaires auront maintenant trois mois, au lieu de deux, pour demander un examen des décisions les concernant. Ils auront ainsi la possibilité d'exposer plus en détail, dans leur demande, les raisons pour lesquelles, à leur avis, la décision dont ils ont fait l'objet doit être modifiée. Les fonctionnaires chargés d'examiner les demandes auront aussi davantage de temps à consacrer à cet examen qu'ils n'en ont en vertu du règlement actuel, qui ne leur laisse qu'un mois pour répondre aux fonctionnaires en poste à New York et deux mois pour répondre aux autres fonctionnaires. L'expérience montre que, souvent, les délais actuels ne sont pas suffisamment longs pour obtenir les informations nécessaires des bureaux extérieurs ou pour convaincre un chef de service de modifier sa décision. Un mois de plus permettrait de régler davantage d'affaires à ce stade. En conséquence, il est proposé de modifier la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel de manière à donner aux membres du personnel un délai de trois mois pour demander l'examen d'une décision administrative, et de modifier la disposition 111.2 a) ii) de manière à prévoir un délai de deux mois pour l'examen d'une décision dans le cas d'un fonctionnaire en poste à New York et de trois mois dans tous les autres cas (voir annexe I).

16. Toutes ces mesures devraient non seulement faciliter le règlement des litiges avant qu'ils ne donnent lieu à des recours formels, mais à réduire les retards par la suite. L'existence d'une plus grande transparence et l'amélioration de la communication et de l'échange d'informations au stade initial, ainsi que le recours à des groupes de médiation et des fonctionnaires chargés d'examiner les décisions administratives garantiront que la plupart des renseignements pertinents, sinon tous, auront été rassemblés avant l'introduction d'un recours. Par conséquent, il ne sera plus nécessaire, comme cela l'était quelquefois, de différer l'examen d'une affaire parce que les informations nécessaires ne sont pas fournies en temps voulu.

III. PROFESSIONNALISATION DU SYSTÈME D'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE

17. Le Secrétaire général estime que le système d'administration de la justice gagnerait beaucoup à ce que les procédures de recours contre des décisions administratives et les procédures disciplinaires soient confiées à des organes constitués de professionnels et à ce qu'un juriste figure sur la Liste des conseils, à laquelle les membres du personnel ont souvent recours pour se faire représenter.

/...

A. Remplacement de la Commission paritaire de recours
par une commission d'arbitrage

18. Le Secrétaire général et le personnel s'accordent pour penser que le système actuel, en vertu duquel une commission paritaire de recours conseille le Secrétaire général, n'est plus viable. À la session de juin 1995 du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, le personnel a publié une déclaration formelle exprimant son soutien sans réserve pour la réforme selon laquelle la procédure de recours serait confiée à des organes composés uniquement de professionnels. Le personnel a déclaré qu'il ne partageait pas le point de vue du Tribunal administratif (voir A/C.5/49/60/Add.2 et Corr.1) selon lequel le système actuel de commission paritaire de recours devrait être maintenu et la réforme devrait être appliquée par étapes.

19. Le principal problème posé par le système actuel tient au fait qu'il fait uniquement appel à des volontaires. Le problème ne se posait pas tant qu'il y avait peu d'affaires (18 en 1970) et qu'on pouvait détacher assez de volontaires pendant la période nécessaire pour examiner ces affaires. Mais le nombre d'affaires n'a cessé d'augmenter, si bien qu'il y en avait plus de 100 par an en 1993 et en 1994. Il n'y a plus suffisamment de volontaires disponibles et ceux qui le sont n'ont pas forcément les connaissances techniques qu'exigent le volume et la complexité des affaires.

20. Au cours des dernières années, il a été de plus en plus difficile pour l'Administration de trouver suffisamment de fonctionnaires qualifiés qui puissent être nommés membres ou présidents de la Commission paritaire de recours par le Secrétaire général. Beaucoup ne peuvent consacrer que très rarement le temps nécessaire à l'examen d'une affaire. En outre, à une époque où l'obligation de rendre compte est devenue plus stricte, les administrateurs de programmes hésitent à libérer leur personnel pour des tâches qui ne sont pas liées à l'exécution de ces programmes. Du côté du personnel, les trois dernières tentatives qui ont été faites pour renouveler le groupe de membres élus par le personnel ont échoué. Dans les deux premiers cas, les candidats désignés étaient bien moins nombreux que les sièges à pourvoir, et dans le dernier cas, aucun nom n'a été proposé.

21. Les membres restants de la Commission paritaire de recours ont jugé qu'il était de leur devoir de continuer à remplir leurs fonctions, en dépit de la lourde charge qui leur était imposée du fait de la diminution de leur nombre. Par exemple, depuis le début de 1993, à New York, sur 30 membres élus par le personnel, 11 n'ont pas pu siéger dans plus d'une affaire par an. Par contre, 12 de leurs collègues ont examiné trois à 17 affaires par an. Cela a suscité un certain ressentiment, à la fois de la part des membres de la Commission paritaire de recours, qui doivent consacrer de plus en plus de temps aux fonctions de la Commission, et de la part des administrateurs de programmes qui sont privés à maintes reprises de leur personnel. Le fait de devoir siéger à plusieurs reprises à la Commission paritaire de recours a aussi exacerbé les problèmes de conflits d'intérêt, réels ou perçus comme tels, dans la mesure où l'on considère, à tort ou à raison, que certains membres de la Commission ont des raisons personnelles ou professionnelles pour favoriser l'une ou l'autre partie, indépendamment du bien-fondé de la demande. Le personnel soupçonne que certains présidents et membres nommés par le Secrétaire général appuient les

/...

décisions de l'Administration pour protéger ou favoriser leur propre carrière. L'Administration soupçonne certains membres élus par le personnel de prendre systématiquement le parti du requérant pour préserver leur position auprès du personnel ou pour établir un précédent qu'ils pourront invoquer dans une affaire ultérieure, soit en tant que requérant soit en tant que conseil pour d'autres membres du personnel.

22. Outre la difficulté de trouver des membres du personnel qui donnent volontairement leur temps pour siéger à la Commission paritaire de recours, le système actuel souffre du fait que la plupart de ceux qui y siègent n'ont pas, par définition, une formation professionnelle qui leur permette d'examiner les affaires comme il le faudrait. La plupart des recours portent sur des questions relatives au personnel ou d'ordre juridique. Or, il est interdit aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans le domaine de l'administration du personnel ou dans le domaine juridique, de siéger à la Commission paritaire de recours afin d'éviter un conflit d'intérêts, réel ou non. De ce fait, les membres de la Commission paritaire de recours doivent passer beaucoup de temps à se familiariser avec toutes les règles pertinentes dans une affaire donnée, à en comprendre l'objet et le sens, et à les appliquer à des situations qui peuvent être si complexes que les problèmes sont parfois difficiles à identifier et à traiter correctement. En outre, les membres de la Commission qui n'ont pas de formation juridique risquent de passer énormément de temps à essayer de déterminer quels sont les éléments de preuve admissibles et quelles sont les conditions requises pour que les preuves soient concluantes.

23. Il n'est donc pas surprenant que des retards s'ensuivent. À New York, il faut en moyenne neuf mois et demi pour régler une affaire – cinq mois et demi entre l'introduction du recours et le dépôt des dernières conclusions, et quatre mois ensuite pour la constitution d'une chambre et l'examen de l'affaire. À Genève, il faut presque 27 mois en moyenne pour régler une affaire : 6,2 mois entre l'introduction du recours et le dépôt des dernières conclusions, et 20,7 mois pour la constitution d'une chambre et l'examen de l'affaire. Les ressources supplémentaires allouées au secrétariat de la Commission paritaire de recours à Genève n'ont pas contribué à résoudre ce problème, qui est imputable non au secrétariat mais au système même de la Commission paritaire de recours.

24. En dépit des efforts résolument déployés pour suivre la politique annoncée en 1987 (A/C.5/42/28, par. 10), selon laquelle le Secrétaire général accepterait une recommandation unanime de la Commission paritaire de recours à condition que d'importantes questions de droit ou de principe ne soient pas en jeu, 55 % des recommandations ont dû être rejetées, en totalité ou en partie, au cours des quatre dernières années, et cela parce que le Secrétaire général a estimé que ces recommandations étaient fondées sur une application erronée du droit, ne tenaient pas compte des principes établis ou n'étaient pas étayées par des preuves. Dans environ 70 % des affaires examinées au cours des quatre dernières années, le Tribunal administratif a, soit rejeté en totalité les recours formés contre des décisions par lesquelles le Secrétaire général avait rejeté une recommandation de la Commission paritaire de recours, soit ordonné une mesure beaucoup moins radicale que celle que la Commission paritaire de recours avait recommandée – par exemple, l'octroi d'une indemnité relativement peu élevée, alors que la Commission avait recommandé qu'un membre du personnel licencié soit réintégré dans ses fonctions. C'est seulement dans 20 % des cas que le Tribunal

/...

a accepté les vues de la Commission paritaire de recours et a ordonné des mesures analogues à celles que la Commission avait recommandées. Dans 10 % des cas, il a été en désaccord à la fois avec la Commission paritaire de recours et avec l'Administration et a ordonné des mesures sensiblement plus énergiques que celles recommandées par la Commission. Ainsi, dans la vaste majorité des cas, le Tribunal a confirmé la décision du Secrétaire général de rejeter une recommandation de la Commission paritaire de recours.

25. Le système actuel, qui ne donne pas des résultats satisfaisants, est extrêmement coûteux. Un des principaux éléments de ce coût est le temps que les membres et les présidents de la Commission paritaire de recours consacrent à chaque affaire, au détriment de leurs tâches ordinaires. Il est évidemment impossible de chiffrer exactement cet élément, qui varie en fonction des personnes en cause et de la complexité de chaque affaire. Toutefois, en prenant pour base le temps moyen nécessaire à une chambre pour examiner une affaire et la rémunération de son président (généralement à la classe D-1 ou D-2) et de ses membres (administrateurs ou agents des services généraux), on estime à 8 000 dollars au moins par affaire le coût du temps ainsi consacré à des tâches autres que les tâches normales. Étant donné qu'il y avait 104 nouvelles affaires en cours en 1994 – non compris les nouvelles affaires qui ont été réglées, retirées ou abandonnées par la suite – le coût total du temps consacré à ces affaires par les fonctionnaires siégeant dans des chambres de la Commission paritaire de recours est estimé à 832 000 dollars pour cette année-là, suivant les estimations les plus basses. Selon d'autres estimations, peut-être plus réalistes, le coût du temps consacré à des affaires par les fonctionnaires membres de la Commission paritaire de recours s'élèverait à 1,5 million de dollars par an. Il faut noter qu'il ne s'agit là que d'un élément du coût total de chaque affaire, qui comprend aussi les traitements et les dépenses d'appui nécessaires au stade de l'examen des mesures administratives (Bureau de la gestion des ressources humaines et services organiques participant à l'examen, membre du personnel et conseil), au niveau des recours formés devant la Commission paritaire de recours (Bureau de la gestion des ressources humaines, qui doit répliquer à la requête, requérant et conseil, secrétariat de la Commission paritaire de recours) et au niveau du Tribunal administratif (Bureau des affaires juridiques, qui doit répliquer à la requête, requérant et conseil, secrétariat du Tribunal). En 1985, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) a informé l'Assemblée générale que le coût total moyen par affaire était de 24 000 dollars¹. Il n'y a aucune raison de penser que ce coût a pu diminuer depuis.

26. Face à cette situation, le Secrétaire général a examiné un certain nombre d'options et a conclu qu'un mécanisme des règlements des litiges par des arbitres professionnels recrutés à l'extérieur du système des Nations Unies serait la meilleure manière de répondre aux besoins de l'Organisation. Avant d'arriver à cette conclusion, le Secrétaire général a soigneusement examiné la possibilité de procéder par étapes en se bornant, pendant plusieurs années, à prendre des mesures visant à favoriser la conciliation et le règlement rapide des différends (voir par. 8 à 16 ci-dessus). Mais cette solution suppose le maintien du système de la Commission paritaire de recours qui, comme on l'a montré plus haut, ne fonctionne plus de façon satisfaisante. Les mesures visant à favoriser un règlement rapide des différends risquent de ne pas produire des

/...

résultats immédiats. Elles s'inscrivent dans l'évolution des conditions et des méthodes de travail et exigeront du temps, de la bonne volonté et une participation active de tous les intéressés. Or, l'Organisation ne peut pas se permettre d'attendre des années pour savoir si, en tenant mieux compte dès le début des préoccupations des fonctionnaires, en créant des groupes de médiation et en examinant quant au fond toutes les décisions contestées, il sera possible de réduire le nombre d'affaires en attente de manière à ce que la Commission paritaire de recours puisse y faire face. Et même si ces mesures devaient donner des résultats optimaux, elles ne remédieraient pas aux problèmes structurels de base de la Commission paritaire de recours.

27. Le système d'arbitrage proposé permettra de disposer d'une structure permanente pour traiter de tous les recours. Il ne sera plus nécessaire d'essayer de persuader des fonctionnaires réticents que l'Organisation a besoin qu'ils offrent leurs services pour siéger dans des chambres de la Commission paritaire de recours. Et il ne sera plus nécessaire d'arracher des fonctionnaires à leurs tâches normales.

28. Les arbitres seront indépendants. Ils auront le statut de "haut fonctionnaire" de l'Organisation des Nations Unies, mais à la différence des membres du personnel, ils ne seront pas soumis à l'autorité du Secrétaire général et ne seront pas non plus soumis à une forme quelconque de contrôle dans l'exercice de leurs fonctions. Par conséquent, l'éternel problème du "conflit d'intérêts" disparaîtra.

29. Les affaires seront examinées par des professionnels compétents en matière d'établissement des faits et d'évaluation des preuves. Des praticiens expérimentés n'auront aucune difficulté particulière à saisir les règles qu'ils devront appliquer. Les principes fondamentaux qui régissent les conditions de nomination et d'emploi des fonctionnaires sont énoncés dans la Charte des Nations Unies et dans le Statut du personnel et sont expliqués dans la jurisprudence du Tribunal administratif. Il s'agit ensuite de veiller à ce que ces principes, et les règles qui servent à les mettre en oeuvre, soient appliqués équitablement dans une affaire donnée. C'est là une tâche qui ne présenterait aucune difficulté particulière pour des arbitres expérimentés, alors qu'elle peut poser des problèmes majeurs pour des fonctionnaires bénévoles.

30. Le Secrétaire général entend accepter les recommandations unanimes de la commission d'arbitrage envisagée, à moins qu'une raison impérative de droit ou de politique ne le lui interdise. Il pense que si les recours sont examinés par un organe composé de professionnels, il n'y aura que peu de cas dans lesquels l'avis de cet organe sera rejeté. Au cas où une recommandation unanime de la commission d'arbitrage serait rejetée, les raisons de ce rejet seraient exposées dans la lettre informant le fonctionnaire concerné de l'issue de son recours.

31. Le nouveau système professionnalisé permettra aussi de rendre progressivement l'arbitrage obligatoire, contrairement à ce qui se passe dans le système actuel, où l'on se borne à examiner le cas et à faire des recommandations jusqu'à ce que l'affaire parvienne éventuellement – et souvent des années plus tard – devant le Tribunal. À l'heure actuelle, toutes les affaires sont traitées de la même façon, qu'elles portent sur un incident mineur

/...

ou sur une question de principe fondamentale, sur quelques centaines de dollars ou sur plusieurs millions. Le Secrétaire général voudrait recourir à l'arbitrage obligatoire de manière à introduire une procédure simplifiée pour les cas où il ne serait pas nécessaire de recourir à la procédure normale, plus coûteuse – par exemple, pour les affaires portant exclusivement sur des questions de fait ou ne mettant en jeu que des sommes relativement peu élevées. Ce serait l'équivalent d'un "small claims court", que l'on trouve dans de nombreux systèmes juridiques. Des garanties permettraient d'éviter que les sentences obligatoires rendues par la Commission d'arbitrage ignorent le droit applicable ou aboutissent à un déni de justice. Si cela arrivait, le Secrétaire général ainsi que le fonctionnaire intéressé auraient le droit de faire appel de la sentence devant le Tribunal administratif.

32. Les propositions concernant l'arbitrage obligatoire ont été élaborées en étroite consultation avec le Conseiller juridique et à la lumière des principes fondamentaux énoncés dans la Charte. On a pris grand soin de préserver l'autorité du Secrétaire général, qui est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation. Étant donné que les membres du personnel soumis à l'autorité du Secrétaire général en vertu de l'article 1.2 du Statut du personnel ne peuvent pas prendre de décision ayant force obligatoire pour ce dernier, on propose que les arbitres ne soient pas des membres du personnel. Mais ils auront, comme on l'a dit plus haut, le statut de "haut fonctionnaire des Nations Unies". L'arbitrage obligatoire aura, au début, un caractère facultatif et il faudra que chaque partie y consente expressément. Par conséquent, il n'y aura pas, dans un premier temps, de sentence ayant force obligatoire pour le Secrétaire général, à moins que, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, celui-ci ne décide, en accord avec le requérant, qu'une affaire donnée doit être soumise à l'arbitrage obligatoire. Toute demande d'arbitrage obligatoire présentée par un fonctionnaire serait, bien entendu, examinée sérieusement et, s'il était impossible d'y faire droit, une explication raisonnée de la décision du Secrétaire général serait fournie à l'intéressé. Le système sera testé sur une période de deux ans. Des consultations entre toutes les parties intéressées, y compris le personnel et le Tribunal administratif, auront lieu en 1998 afin d'évaluer les résultats obtenus. Si le Secrétaire général conclut, à ce moment-là, que ces résultats sont satisfaisants, il en informera l'Assemblée générale et lui demandera d'approuver l'introduction de l'arbitrage obligatoire pour certaines catégories de recours, par exemple pour les recours concernant des litiges portant exclusivement sur des questions de fait ou ne mettant en jeu qu'un montant déterminé.

33. Comme on l'a expliqué plus haut, l'arbitrage obligatoire, en tant que moyen d'introduire un système analogue à un "small claims court", suppose que les arbitres ne soient pas des membres du personnel soumis à l'autorité du Secrétaire général en vertu de l'article 1.2 du Statut du personnel. Cela exclut nécessairement la possibilité d'une "commission paritaire de recours semi-professionnelle", possibilité que le Secrétaire général a examinée attentivement avant de la rejeter. Selon cette formule, seul le Président serait un arbitre professionnel recruté à l'extérieur et siègerait à plein temps, tandis que les autres membres seraient nommés parmi des fonctionnaires qualifiés et siègeraient à temps partiel.

34. En outre, la formule d'une "commission paritaire de recours semi-professionnelle" serait presque impossible à appliquer. La plupart des fonctionnaires qui, en théorie, auraient les qualifications requises pour siéger dans un tel organe exercent actuellement des fonctions administratives ou juridiques. Il leur est traditionnellement interdit de siéger à la Commission paritaire de recours parce que le personnel craint que les collègues qui exercent de telles fonctions ne soient pas capables de se distancier de leur expérience passée et d'examiner avec objectivité un recours qui peut mettre en cause la validité de pratiques qu'ils ont peut-être eux-mêmes suivies dans leurs fonctions officielles. Qu'elles soient ou non justifiées, ces craintes sont réelles et doivent être prises en considération. Même si l'on pouvait trouver des professionnels qualifiés parmi les membres du personnel, on rencontrerait une autre difficulté majeure du fait que le nombre d'affaires ne justifie pas que d'autres personnes que le Président et le Président suppléant soient affectées à plein temps à la Commission paritaire de recours. Par conséquent, les membres devraient partager leur temps entre leurs fonctions à la Commission paritaire de recours et leurs fonctions normales. On retrouverait là un grave défaut du système actuel, qui ne tient aucun compte des exigences des programmes établis par l'Assemblée générale et de l'obligation pour le personnel de rendre compte de leur exécution. Les administrateurs de programme hésiteraient beaucoup – et on les comprend – à libérer pour d'assez longues périodes un ou plusieurs membres de leur personnel qui, par définition, devraient être excellents pour avoir été choisis comme membres d'une "commission paritaire de recours semi-professionnelle" et ne pourraient être remplacés dans leur service étant donné qu'ils ne siègeraient à cette commission qu'à temps partiel. Il est aussi probable que les fonctionnaires choisis considéreraient cette mesure comme nuisible au déroulement normal de leur carrière et s'y opposeraient. Une "commission paritaire de recours semi-professionnelle" n'est donc pas une option viable.

35. Le Secrétaire général recommande, par conséquent, l'introduction d'un mécanisme externe de règlement des litiges faisant uniquement appel à des professionnels, ainsi que l'introduction d'une procédure facultative d'arbitrage obligatoire. Il estime que la réforme proposée répond parfaitement au vœu de l'Assemblée générale, qui a réclamé à plusieurs reprises l'institution au Secrétariat d'un système interne d'administration de la justice juste, transparent, simple, impartial et efficace. Cet objectif sera atteint grâce à la création d'une commission d'arbitrage des Nations Unies (ci-après dénommée "la Commission d'arbitrage") qui remplacera le mécanisme interne que constitue actuellement la Commission paritaire de recours.

Structure et composition de la Commission d'arbitrage

36. La Commission paritaire de recours, dont les chambres se répartissent à l'heure actuelle entre New York, Genève, Vienne et Nairobi, sera remplacée par une commission d'arbitrage, qui aura un secrétariat central à New York et un secrétariat à Genève. Cela ne représentera pas un grand changement dans la pratique, puisque la Chambre de la Commission paritaire de recours de Vienne n'a été saisie que de deux nouvelles affaires en 1994 et que celle de Nairobi, qui est compétente pour connaître uniquement des recours formés par le personnel du Programme des Nations Unies pour l'environnement et du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat), n'en a été saisie que d'une seule.

/...

37. Le remplacement de la Commission paritaire de recours par une commission d'arbitrage ne peut se faire sans l'autorisation de l'Assemblée générale, étant donné que la Commission paritaire de recours, composée de fonctionnaires dont la seule fonction est de formuler des recommandations, est instituée par le Secrétaire général conformément à l'article 11.1 du Statut du personnel. En outre, les recours formés contre des décisions de la Commission paritaire de recours devant le Tribunal administratif ne sont pas expressément autorisés par l'article 11.2 dudit statut, qui devra donc lui aussi être modifié.

38. On trouvera à l'annexe I le texte des projets de modifications du Statut du personnel et, par voie de conséquence, du Règlement du personnel, qu'entraîne la création de la Commission d'arbitrage. La Commission, quant à elle, sera créée par un statut, qui sera arrêté par le Secrétaire général. Le projet de statut, accompagné d'un bref commentaire en expliquant les aspects les plus techniques, se trouve à l'annexe II. Les principales caractéristiques de la Commission d'arbitrage sont décrites ci-après. Les amendements qui devront être apportés au statut du Tribunal administratif font l'objet de l'annexe III.

Principales caractéristiques de la Commission d'arbitrage

39. L'article premier du projet de statut de la Commission d'arbitrage porte création de la Commission, dont la compétence et la juridiction sont définies à l'article 2. La Commission d'arbitrage remplacera la Commission paritaire de recours. Elle aura compétence pour rendre une sentence obligatoire (dont il ne pourra être fait appel que dans des cas très limités : voir plus loin, par. 52), dans le cas d'un litige dont elle aura été saisie si le Secrétaire général et le fonctionnaire requérant y consentent.

40. L'article 2 du projet de statut prévoit également de renforcer le mécanisme de conciliation qui, dans le système actuel, ne peut intervenir qu'avec le consentement des deux parties. Le mécanisme actuel s'est avéré peu utile dans la pratique. Conformément au nouveau système, il pourra être recouru à la conciliation à la demande de l'une ou l'autre partie. Plus important encore, le Président de la Commission d'arbitrage, ou une chambre de la Commission saisie d'un recours, pourra inviter les parties à s'efforcer de concilier leurs points de vue de bonne foi, selon les règles que fixera la Commission.

41. La composition de la Commission d'arbitrage est prévue à l'article 3. La Commission sera présidée par un président résidant à New York et un président suppléant résidant à Genève. Le Secrétaire général avait d'abord proposé que seul le Président exerce ses fonctions à plein temps. Toutefois, après de plus amples consultations avec le personnel et considérant que tant le Président que le Président suppléant pourraient avoir à se déplacer pour examiner des affaires disciplinaires (voir plus loin, par. 62), il a été décidé que le Président suppléant devait aussi exercer ses fonctions à plein temps. À New York comme à Genève, il y aura deux membres, plus deux membres suppléants, qui devront être disponibles au cas où l'un des deux membres serait malade ou indisponible. Les membres et membres suppléants de la Commission n'exerceront leurs fonctions qu'à temps partiel, selon les besoins. Le Président, le Président suppléant et les membres et membres suppléants seront désignés par le Secrétaire général après consultation avec le personnel par l'intermédiaire des organes mixtes institués conformément à l'article 8.2 du Statut du personnel.

/...

42. De l'avis du Secrétaire général, la composition proposée pour la Commission d'arbitrage suffira pour le nombre d'affaires à traiter à New York et à Genève. En effet, en 1993, sur les 110 affaires dont la Commission paritaire de recours a été saisie, 20 ont été retirées, réglées ou abandonnées, ce qui en a donc ramené le nombre à 90. En 1994, sur les 124 affaires dont elle a été saisie, 20 ont été retirées, réglées ou abandonnées, ce qui en a ramené le nombre à 104. Considérant que le Président et le Président suppléant exerceront leurs fonctions à plein temps et seront donc à même de veiller à ce que les affaires soient en état d'être examinées par la Commission lorsqu'elle se réunira, 10 sessions d'une semaine à New York et six sessions d'une semaine à Genève devraient suffire pour que les affaires soient examinées sans retard, si l'on se fonde sur l'actuel volume de travail des chambres de la Commission paritaire de recours à New York et à Genève. Les résultats des deux premières années montreront s'il y a lieu d'augmenter ou de diminuer le nombre des sessions.

43. L'article 4 définit la structure de la Commission d'arbitrage. Elle comportera deux sections, établies respectivement à New York et à Genève. Elle sera composée de 10 arbitres recrutés à l'extérieur, tous de nationalité différente, règle dérivée du statut du Tribunal administratif.

44. Afin de garantir l'indépendance des membres de la Commission et pour que les sentences qu'ils rendront puissent être obligatoires pour le Secrétaire général, les membres de la Commission ne seront pas fonctionnaires de l'Organisation, mais chacun d'eux jouira, exclusivement dans l'exercice de ses fonctions d'arbitre, du statut de haut fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, ce qui lui conférera les privilèges et immunités correspondants. L'octroi de ce statut, analogue à celui dont jouit le Président du CCQAB, exigera une décision de l'Assemblée générale dans la résolution qui amendera le Statut du personnel. Si l'Assemblée générale approuve le présent rapport, la sélection des membres de la Commission d'arbitrage pourra commencer vers la fin de l'année 1995 et ils seront désignés au début de l'année 1996.

45. Comme le prévoit l'article 3 du projet de statut, la rémunération du Président, du Président suppléant et des membres de la Commission d'arbitrage sera fixée par le Secrétaire général; elle sera revue périodiquement et fera l'objet d'un rapport à l'Assemblée générale. Le Secrétaire général se propose de fixer la rémunération annuelle du Président et du Président suppléant à un niveau équivalant au traitement de base et à l'indemnité journalière de subsistance payables aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies ayant rang de directeur (D-2), échelon VI, en poste au Siège et à Genève, respectivement. Il faudrait donc prévoir un crédit biennal de 249 200 dollars au titre de la rémunération du Président et de 267 500 dollar au titre de la rémunération du Président suppléant. Les membres et les membres suppléants de la Commission recevraient, pour chaque journée pendant laquelle ils exerceraient leurs fonctions pendant les sessions prévues au Siège et à Genève, un trois cent soixantième de la rémunération annuelle équivalant au traitement de base et à l'indemnité journalière de subsistance payables aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies ayant rang de directeur (D-2), échelon I, en poste au Siège et à Genève, respectivement. À supposer qu'il y ait 10 sessions d'une semaine à New York et six sessions d'une semaine à Genève par an, il faudrait donc prévoir un montant de 64 400 dollars au titre de la rémunération des membres en poste à New York, et de 41 600 dollars au titre de la

/...

rémunération des membres en poste à Genève. Les autres conditions d'emploi applicables aux membres de la Commission d'arbitrage seraient les suivantes :

a) Droit au remboursement des frais de voyage et de subsistance lors des voyages en mission au taux applicable aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies de la classe D-2 pour tout voyage en mission;

b) Versement d'une indemnité d'installation au Président et au Président suppléant, qui exerceront leurs fonctions à plein temps, s'ils ne résidaient pas au lieu d'affectation au moment d'entrer en fonctions;

c) Assurance en cas de maladie, d'accident ou de décès imputable au service, conformément aux règles régissant les indemnités à verser aux membres des commissions, comités ou organes similaires de l'ONU en cas de maladie, d'accident ou de décès imputable au service.

Sur la base du nombre et de la durée des réunions mentionnés plus haut, il faudrait prévoir un montant de 284 600 dollars pour les frais de voyage et de subsistance des membres et des membres suppléants de la Commission.

46. Le Président de la Commission d'arbitrage sera responsable de la gestion du système et du secrétariat de la Commission; celui-ci aura à sa tête un secrétaire, qui sera désigné après consultation du personnel.

47. L'article 5 du projet de statut prévoit que la Commission arrête son règlement intérieur et précise comment le personnel doit être consulté au sujet de son élaboration.

48. L'article 6 prévoit les conditions de recevabilité d'un recours par la Commission d'arbitrage.

49. L'article 7 énonce les attributions de la Commission. En dehors des cas où elle rend des sentences obligatoires, ses attributions sont essentiellement les mêmes que celles de la Commission paritaire de recours qu'elle remplace : elle fait des recommandations au Secrétaire général. Lorsqu'elle est appelée à rendre des sentences obligatoires, ses pouvoirs ne sont pas plus étendus que ceux du Tribunal administratif. La restriction la plus importante est que, compte tenu du fait que le Secrétaire général est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation, ni le Tribunal, ni la Commission d'arbitrage ne peut l'obliger à annuler une décision ni à faire respecter une obligation donnée. Lorsqu'ils rendent des décisions, tant le Tribunal que la Commission d'arbitrage doivent fixer le montant de l'indemnité si le Secrétaire général décide, dans l'intérêt de l'Organisation, que le requérant doit être indemnisé sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire. Le Secrétaire général a le choix entre faire respecter l'obligation en cause ou octroyer des dommages-intérêts, mais il est lié par la décision du Tribunal administratif comme par la sentence de la Commission d'arbitrage.

50. La Commission d'arbitrage peut recommander ou attribuer, selon le cas, des dommages-intérêts pour le préjudice subi, mais ne peut ni recommander ni ordonner le paiement de dommages-intérêts dissuasifs ou à titre de réparation exemplaire. Lorsqu'un fonctionnaire subit un préjudice du fait de la

/...

non-observation de ses conditions d'emploi, il convient que l'Organisation assume la responsabilité de ce préjudice. Il ne convient pas, toutefois, que des fonds publics soient utilisés pour financer des dommages-intérêts dissuasifs. Dans les cas où la Commission d'arbitrage indique dans ses conclusions avoir ordonné le paiement de dommages-intérêts parce qu'elle a établi qu'il y avait eu faute délibérée de la part d'un fonctionnaire, le Secrétaire général procède à une enquête comme l'exige le respect des formes régulières, et, si cela lui paraît justifié, cherche à recouvrer auprès du fonctionnaire concerné le montant des dommages-intérêts accordés, ou prend à son égard des sanctions disciplinaires, ou les deux.

51. L'article 8 prévoit que les sentences obligatoires de la Commission d'arbitrage sont publiées.

52. L'article 9 traite des recours et prévoit les motifs de recours dans les cas où la Commission d'arbitrage se prononce à titre consultatif. Ces motifs sont les mêmes que ceux qui peuvent être actuellement invoqués à l'appui d'un recours formé contre une décision consécutive à un avis de la Commission paritaire de recours. C'est lorsque la Commission d'arbitrage est appelée à rendre des sentences obligatoires qu'est introduit un changement fondamental. Dans ces cas-là, les motifs dont pourront se prévaloir l'une et l'autre partie, c'est-à-dire le Secrétaire général et le fonctionnaire, pour former un recours seront limités à ceux qui sont indiqués au paragraphe 2 de l'article 9 : erreur de droit, erreur essentielle dans la procédure ou erreur de fait essentielle ayant provoqué un mal-jugé. Cette limitation a pour objet de favoriser le règlement rapide des litiges et de réserver au Tribunal administratif la connaissance des affaires qui portent sur un point de droit ou sur des questions d'une importance particulière.

53. L'article 10 traite de l'amendement du Statut, pour lequel l'approbation de l'Assemblée générale est requise.

B. Remplacement du Comité paritaire de discipline
par un conseil de discipline

54. Aux termes des dispositions du chapitre X du Règlement du personnel en vigueur, un comité paritaire de discipline donne au Secrétaire général un avis sur toute affaire disciplinaire, soit avant qu'une mesure disciplinaire ne soit appliquée, soit, par la suite, en cas de recours contre une décision de renvoi sans préavis pour faute grave prise par le Secrétaire général.

55. Le système actuel s'est révélé extrêmement lent et lourd, surtout dans le cas des comités paritaires de discipline spéciaux constitués auprès des commissions régionales ou dans les autres bureaux hors Siège. S'agissant des affaires qui exigent des connaissances spécialisées dans les domaines techniques (impôts, achats, etc.), il est toujours difficile de trouver des fonctionnaires susceptibles d'être membres des comités paritaires de discipline qui soient aptes non seulement à comprendre les aspects techniques des activités du fonctionnaire en cause, mais aussi à apprécier en toute équité si la conduite de l'intéressé a été ou non à la hauteur de ce que l'Organisation est en droit d'attendre de lui.

/...

56. Le Secrétaire général propose de remplacer le Comité paritaire de discipline par un conseil de discipline composé de spécialistes compétents. Il a examiné la question de savoir si le nouveau conseil devrait être composé entièrement de non-fonctionnaires, comme il est recommandé de le faire pour la Commission d'arbitrage. La situation est cependant tout à fait différente. Afin de préserver le pouvoir disciplinaire que le Secrétaire général exerce sur les fonctionnaires, le Conseil de discipline ne prendra pas de décision, mais fera des recommandations sur la base desquelles le Secrétaire général décidera s'il y a lieu ou non de prendre des mesures disciplinaires et, dans l'affirmative, lesquelles, selon les circonstances de l'espèce. Puisque le Conseil de discipline fera seulement des recommandations, rien dans les textes statutaires ne s'oppose à ce que des fonctionnaires en soient membres, contrairement à ce qui se passe dans le cas de l'introduction de l'arbitrage obligatoire pour les recours formés contre des décisions administratives (voir plus haut, par. 32). En outre, de par sa nature même, une affaire disciplinaire diffère d'un recours en ce qu'elle donne généralement lieu à un examen de la question de savoir si les normes de conduite, appliquées objectivement à un fonctionnaire normal, ont été respectées. Il est juste d'associer les fonctionnaires à cet examen au lieu d'en charger entièrement des personnes extérieures à l'Organisation. Enfin, vu le nombre limité d'affaires disciplinaires dont sera saisi le Conseil de discipline (le Comité paritaire de discipline a été saisi de 20 affaires en 1994 pour l'ensemble du Secrétariat), il a été décidé qu'il serait possible de trouver deux fonctionnaires qualifiés susceptibles de participer à l'examen de chaque cas sans gêner outre mesure les chefs de service qui devraient libérer leur personnel à cet effet.

57. Le Secrétaire général propose que la section de New York du Conseil de discipline soit présidée par le Président de la Commission d'arbitrage et que la section de Genève en soit présidée par le Président suppléant. Les délibérations seront ainsi placées sous la présidence de professionnels expérimentés habitués à établir les faits à partir de versions contradictoires et à déterminer ce qui constitue une preuve propre à étayer une décision. Les autres membres du Conseil de discipline seront des fonctionnaires choisis en raison de leur équité et de leur impartialité ainsi que de leur aptitude à comprendre les aspects techniques des affaires portées devant le Conseil de discipline. Lorsque le Conseil sera saisi d'une affaire, le Président et les membres exerceront leurs fonctions à plein temps jusqu'à ce qu'elle soit réglée, garantissant ainsi qu'elle sera examinée rapidement, à fond et équitablement.

58. On trouvera à l'annexe I le texte des projets de modification qu'il faudrait apporter au Règlement du personnel pour mettre en place la réforme proposée du processus disciplinaire. Le projet de statut du Conseil de discipline se trouve à l'annexe IV. Les principales caractéristiques du Conseil de discipline sont exposées ci-après.

Principales caractéristiques du Conseil de discipline

59. L'article premier du projet de statut porte création du Conseil de discipline, dont la compétence et la juridiction sont définies à l'article 2. Le Conseil de discipline remplacera le Comité paritaire de discipline pour les fonctionnaires du Secrétariat².

60. L'article 3 fixe la composition du Conseil de discipline. Le Président et le Président suppléant de la Commission d'arbitrage rempliront aussi, respectivement, les fonctions de président et de président suppléant du Conseil de discipline. Pour être nommé membre ou membre suppléant du Conseil, un fonctionnaire doit remplir au moins les conditions suivantes : a) posséder les plus hautes qualités d'intégrité et avoir cinq années d'expérience au moins au Secrétariat, b) avoir soit un grade universitaire en comptabilité, en droit, en administration publique ou en matière financière, soit des qualifications équivalentes et une expérience professionnelle adaptée aux fonctions à remplir, et c) être apte à bien rédiger dans une langue de travail du Secrétariat et avoir une bonne connaissance d'une autre langue de travail. Ces conditions ont pour objet de garantir que tous les fonctionnaires nommés au Conseil ont les aptitudes voulues pour comprendre et évaluer les questions dont ils sont saisis et sont capables de rédiger un rapport comportant des recommandations dont la force et la logique amèneront normalement le Secrétaire général à les accepter. En outre, pour assurer l'indépendance absolue du Conseil de discipline, ses membres et membres suppléants ne peuvent être ni membres des organes compétents en matière de nomination et de promotion ni des organes représentatifs du personnel.

61. À New York et à Genève, deux membres et deux membres suppléants seront désignés directement par le Secrétaire général. Deux membres et deux membres suppléants seront en outre choisis par le Secrétaire général sur une liste de huit fonctionnaires présentée par les organes représentatifs du personnel au Comité de coordination entre l'administration et le personnel. Dans chaque lieu d'affectation où se trouvent des fonctionnaires ayant les qualifications requises, un membre et un membre suppléant seront désignés directement par le Secrétaire général. Un membre et un membre suppléant seront en outre choisis par le Secrétaire général sur une liste de quatre fonctionnaires présentée par l'organe représentatif du personnel au lieu d'affectation en question.

62. L'article 4 prévoit que le Conseil de discipline comportera deux sections, établies respectivement à New York et à Genève. Toutefois, si cela paraît nécessaire dans une affaire déterminée et si, en un lieu d'affectation donné, des fonctionnaires ayant les qualifications requises ont été désignés membres ou membres suppléants du Conseil de discipline, le Président ou le Président suppléant pourront se rendre sur place pour examiner l'affaire.

63. L'article 5 du projet de statut prévoit que le Conseil arrête son règlement intérieur et il indique comment le personnel sera consulté à cette occasion.

64. L'article 6 prévoit les deux saisines possibles du Conseil de discipline, à savoir les demandes d'avis sur des allégations de fautes formulées contre des fonctionnaires en application de la disposition 10.4 du Règlement du personnel, et les recours formés contre des renvois sans préavis décidés par le Secrétaire général en application de l'article 10.2 du Statut du personnel.

65. L'article 7 du projet de statut énonce les attributions du Conseil de discipline, qui, lorsqu'il est saisi d'une demande d'avis sur des allégations de faute, peut recommander au Secrétaire général soit d'imposer une ou plusieurs mesures disciplinaires énoncées dans la disposition 110.3 du Règlement du personnel, soit d'abandonner l'accusation. Lorsqu'il est saisi d'un recours

/...

formé contre un renvoi sans préavis, il peut recommander au Secrétaire général de maintenir, d'abroger ou de modifier la décision. Le Conseil peut aussi prendre toutes autres recommandations qu'il jugerait conformes à l'intérêt de la justice. Dans tous les cas, il n'agit qu'à titre consultatif, ce qui est conforme à la prescription de la Charte d'après laquelle c'est au Secrétaire général qu'il incombe de faire en sorte que les fonctionnaires satisfassent aux normes d'intégrité exigées par l'Article 101.3 de la Charte. L'article 8 du projet de statut spécifie que les recommandations sont adoptées à la majorité des voix comme c'est d'ailleurs le cas actuellement.

66. L'article 9 du projet de statut traite des recours formés contre les décisions prises après avis du Conseil de discipline. Les recours seront formés devant le Tribunal administratif aux mêmes conditions qu'actuellement. Le paragraphe 2 de l'article 9 remédie à un défaut du système actuel, à savoir que les fonctionnaires n'ont pas le droit de recevoir copie du rapport du Comité paritaire de discipline avant qu'une décision soit prise, ce qui rend parfois difficile de poursuivre l'affaire dans les délais voulus. Le nouveau texte prévoit qu'un fonctionnaire dont l'affaire a été examinée par le Conseil de discipline aura le droit d'obtenir copie du rapport dans les 60 jours, même s'il n'a pas été pris de décision.

67. L'article 10 traite de l'amendement du statut. Il peut être amendé par le Secrétaire général, qui devra porter les modifications à la connaissance de l'Assemblée générale.

C. Nomination d'un juriste chargé de la Liste des conseils

68. Dans le cadre de la professionnalisation du système d'administration de la justice, le Secrétaire général propose de créer un poste de juriste, de classe P-4, qui sera chargé à plein temps de la Liste des conseils. Il aura pour fonctions de donner son avis à tout fonctionnaire sur le point de savoir si sa cause est ou non valable et, dans l'affirmative, sur la manière de procéder, soit à la phase initiale de conciliation et de règlement du litige, soit devant la Commission d'arbitrage. Il donnera aussi des avis aux fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure disciplinaire. Il sera en outre officiellement responsable de la Liste des conseils et apportera son concours aux fonctionnaires inscrits sur la Liste qui auront besoin d'un appui juridique. Il faudrait créer, pour le seconder, un poste d'agent des services généraux de première classe. Des ressources seront prévues pour la formation des fonctionnaires inscrits sur la Liste des conseils.

IV. ASPECTS FINANCIERS DE LA RÉFORME PROPOSÉE

69. Les ressources supplémentaires requises pour l'exercice biennal 1996-1997 pour financer les propositions exposées dans le présent rapport s'élèvent à 1 536 500 dollars, répartis comme suit :

/...

	<u>En dollars des</u> <u>États-Unis</u>
Création de nouveaux postes	587 900
1 coordonnateur, D-1 (par. 12)	
2 fonctionnaires chargés de l'examen des décisions administratives, 1 P-5, 1 P-4 (par. 14)	
1 juriste, P-4 (par. 68)	
1 agent des services généraux (par. 68)	
Rémunération du Président et du Président suppléant de la Commission d'arbitrage (par. 45)	516 700
Rémunération des membres de la Commission d'arbitrage (par. 45)	106 000
Frais de voyage du Coordonnateur (par. 12)	41 300
Frais de voyage et indemnité de subsistance des membres de la Commission d'arbitrage à l'occasion des sessions de la Commission (par. 45)	284 600
TOTAL	1 536 500

Un montant de 1 012 800 dollars est prévu dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997 pour la réforme du système interne d'administration de la justice. Les prévisions révisées s'élèvent à 1 536 500 dollars, soit 523 700 dollars de plus que les prévisions initiales. Cette augmentation est due au fait que certaines des dépenses inscrites dans le projet de budget-programme ont été prévues par mégarde pour un seul exercice au lieu de deux et qu'il avait d'abord été envisagé que le Président suppléant exerce ses fonctions à temps partiel et non à plein temps, comme indiqué au paragraphe 41. Ce montant sera imputé sur le fonds de réserve conformément à la procédure établie par l'Assemblée générale pour l'utilisation de ce fonds.

V. OBSERVATIONS

70. Comme il a été indiqué précédemment à l'Assemblée générale, le personnel a accueilli favorablement les suggestions de base exposées dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme du système interne d'administration de la justice, daté du 8 novembre 1994 (A/C.5/49/13). Ces suggestions ont été développées et précisées dans le présent rapport. Lorsqu'ils ont formulé les propositions qui y sont contenues, les représentants du Secrétaire général ont de nouveau eu des consultations approfondies avec le personnel, qui a pleinement

/...

appuyé la réforme et demandé que tous les éléments en soient immédiatement appliqués.

71. Toutefois, et bien qu'étant conscient que les questions ci-après vont bien au-delà de la pratique juridique actuelle des Nations Unies et n'ont pas été examinées dans le rapport de base du 8 novembre 1994, le personnel tient à ce qu'il soit pris acte de son opinion selon laquelle : a) il devrait être possible de faire appel à un conseil extérieur dans les affaires soumises à la Commission d'arbitrage lorsqu'il s'agit d'un arbitrage obligatoire; et b) les deux contraintes découlant du statut et de la jurisprudence du Tribunal administratif en ce qui concerne l'exécution de l'obligation et la détermination de l'indemnité à verser ne devraient pas s'appliquer dans le cas de la Commission d'arbitrage.

72. Le Secrétaire général note que la réforme prévoit qu'un juriste sera chargé à plein temps d'aider les fonctionnaires inscrits sur la Liste des conseils à représenter les fonctionnaires et que des ressources seront prévues pour la formation des fonctionnaires inscrits à titre bénévole sur la Liste des conseils. Par ailleurs, il est d'avis qu'il ne serait ni approprié ni prudent d'autoriser que des conseils extérieurs interviennent devant la Commission d'arbitrage. Il est en outre d'avis qu'il ne faudrait pas que la Commission ait plus de pouvoirs que le Tribunal administratif des Nations Unies. Les amendements relatifs au statut du Tribunal proposés dans le présent rapport ne vont pas au-delà des modifications techniques qu'il faut y apporter pour pouvoir introduire l'arbitrage obligatoire.

73. Enfin, le Secrétaire général fait observer que le système dans son ensemble ainsi que le statut et le rôle du Tribunal administratif seront revus lorsque le nouveau système aura été mis à l'épreuve pendant une période de deux ans au moins.

Notes

¹ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarantième session, Supplément No 7 (A/40/7), par. 70.

² Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Programme des Nations Unies pour le développement ont institué des mécanismes disciplinaires distincts de ceux qui sont applicables au personnel du Secrétariat et continueront à les utiliser pour le moment.

ANNEXE I

Modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel
et, par voie de conséquence, au Règlement du personnel

A. Recours

Texte actuel

Article 11.1 du Statut

"Le Secrétaire général institue des organes administratifs auxquels participe le personnel pour lui donner des avis sur tout recours qu'un fonctionnaire formerait contre une décision administrative en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel."

Article 11.2 du Statut

"Le Tribunal administratif des Nations Unies, suivant les conditions fixées dans son statut, connaît des requêtes des fonctionnaires qui invoquent la non-observation des conditions d'emploi, y compris toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel, et statue sur ces requêtes."

Disposition 111.1 a) du Règlement

"Il est créé à New York, Genève, Vienne et Nairobi, et dans les autres lieux d'affectation que le Secrétaire général peut éventuellement désigner,

Texte modifié

Article 11.1 du Statut

"La Commission d'arbitrage des Nations Unies est, conformément aux termes de son statut tel qu'établi par le Secrétaire général, compétente, suivant les conditions et procédures qui y sont fixées, pour connaître de tout recours qu'un fonctionnaire formerait contre une décision administrative en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ou pour faire les recommandations ou prendre les décisions que prévoit son statut."

Article 11.2 du Statut

"Le Tribunal administratif des Nations Unies, suivant les conditions fixées dans son statut, connaît des requêtes des fonctionnaires qui invoquent la non-observation des conditions d'emploi, y compris toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel, et statue sur ces requêtes; il connaît également des recours formés par le Secrétaire général ou par des fonctionnaires entre des décisions de la Commission d'arbitrage, et statue sur ces recours."

Disposition 111.1 a) du Règlement

Supprimée; matière traitée dans le statut.

Texte actuel

des commissions paritaires de recours qui sont chargées d'examiner les recours formés conformément à l'article 11.1 du Statut du personnel et de donner au Secrétaire général des avis au sujet de ces recours."

Disposition 111.1 b) du Règlement

"Chaque commission paritaire de recours se compose :

- i) De plusieurs présidents désignés par le Secrétaire général, choisis sur une liste présentée par l'organe mixte Administration/personnel auquel ressortissent le ou les organes représentatifs du personnel pour le lieu d'affectation où ladite commission est créée;
- ii) De membres désignés par le Secrétaire général;
- iii) De membres, en nombre égal, élus par scrutin par le personnel relevant de la compétence de la commission.

Le nombre des présidents et des membres de chaque commission est déterminé par le Secrétaire général sur recommandation de l'organe mixte Administration/personnel auquel ressortissent le ou les organes représentatifs du personnel pour le lieu d'affectation où ladite commission est créée."

Disposition 111.1 c) du Règlement

"Les présidents et les membres des commissions paritaires de recours sont désignés ou élus pour deux ans, leur mandat est renouvelable et ils restent en fonctions jusqu'à ce que

Texte modifié

Disposition 111.1 b) du Règlement

Supprimée; matière traitée dans le statut et dans le règlement de la Commission d'arbitrage.

Disposition 111.1 c) du Règlement

Supprimée; matière traitée dans le statut et dans le règlement intérieur de la Commission d'arbitrage.

Texte actuel

leurs successeurs aient été désignés ou élus."

Disposition 111.1 d) du Règlement

"Le Secrétaire général peut mettre fin aux fonctions d'un président d'une commission paritaire de recours sur recommandation de l'organe mixte Administration/personnel auquel ressortissent le ou les organes représentatifs du personnel pour le lieu d'affectation où siège ladite commission. Le Secrétaire général peut mettre fin aux fonctions des membres qu'il a désignés. Le personnel relevant de la compétence de la commission peut, par un vote à la majorité, organisé à l'initiative de tout organe représentatif du personnel pour le lieu d'affectation où siège ladite commission, démettre de leurs fonctions les membres élus par le personnel."

Disposition 111.1 e) du Règlement

"Chaque commission paritaire de recours établit son règlement intérieur, qui doit spécifier comment le président en exercice et, le cas échéant, les présidents suppléants sont choisis parmi les présidents."

Disposition 111.1 f) du Règlement

"Chaque commission paritaire de recours peut, par un vote à la majorité de tous ses présidents et membres, présenter au Secrétaire général des recommandations en vue d'apporter des modifications au présent chapitre du Règlement du personnel."

Disposition 111.1 g) du Règlement

"Le secrétariat de chaque commission paritaire de recours est composé d'un secrétaire et du

Texte modifié

Disposition 111.1 d) du Règlement

Supprimée; matière traitée dans le statut.

Disposition 111.1 e) du Règlement

Supprimée; matière traitée dans le statut.

Disposition 111.1 f) du Règlement

Supprimée; matière traitée dans le statut et dans le règlement intérieur de la Commission d'arbitrage.

Disposition 111.1 g) du Règlement

Supprimée; matière traitée dans le statut.

Texte actuel

personnel dont il peut avoir besoin pour l'accomplissement de sa tâche."

Disposition 111.2 a) du Règlement

"a) Tout fonctionnaire qui, invoquant l'article 11.1 du Statut du personnel, désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Secrétaire général pour demander que cette décision soit reconsidérée; cette lettre doit être expédiée dans les deux mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

- i) Si le Secrétaire général répond à la lettre du fonctionnaire, l'intéressé peut former un recours contre cette réponse dans le mois qui suit la réception de celle-ci;
- ii) Si le Secrétaire général ne répond pas à la lettre dans un délai d'un mois s'il s'agit d'un fonctionnaire en poste à New York, ou de deux mois s'il s'agit d'un fonctionnaire en poste dans tout autre lieu d'affectation, l'intéressé peut former un recours contre la décision administrative initiale dans le mois qui suit l'expiration du délai prescrit au présent alinéa en ce qui concerne la réponse du Secrétaire général."

Disposition 111.2 b) du Règlement

"b) Lorsqu'il reconsidère la décision administrative en cause, le Secrétaire général peut, avec le consentement ou à la demande du fonctionnaire, demander l'assistance

Texte modifié

Disposition 111.2 a) du Règlement

"a) Tout fonctionnaire qui, invoquant l'article 11.1 du Statut du personnel, désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Secrétaire général pour demander que cette décision soit reconsidérée; cette lettre doit être expédiée dans les trois mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

- i) Si le Secrétaire général répond à la lettre du fonctionnaire, l'intéressé peut former un recours contre cette réponse dans le mois qui suit la réception de celle-ci;
- ii) Si le Secrétaire général ne répond pas à la lettre dans un délai de deux mois s'il s'agit d'un fonctionnaire en poste à New York, ou de trois mois s'il s'agit d'un fonctionnaire en poste dans tout autre lieu d'affectation, l'intéressé peut former un recours contre la décision administrative initiale dans le mois qui suit l'expiration du délai prescrit au présent alinéa en ce qui concerne la réponse du Secrétaire général."

Disposition 111.2 b) du Règlement

"b) Le Secrétaire général, l'intéressé ou le Président de la Commission d'arbitrage peuvent renvoyer l'affaire à la Commission d'arbitrage pour qu'elle soit réglée

/...

Texte actuel

d'un président ou d'un membre de la commission paritaire de recours compétente, qui est désigné par le président en exercice de ladite commission, en vue de régler l'affaire par voie de conciliation. Cette procédure ne porte pas atteinte au droit du fonctionnaire de former un recours en vertu de la présente disposition."

Disposition 111.2 c) du Règlement

"c) Ni la demande de nouvel examen visée à l'alinéa a) ci-dessus ni la formation d'un recours conformément à l'alinéa d) ci-dessous n'ont d'effet suspensif sur la décision attaquée.

- i) Toutefois, l'intéressé peut demander la suspension de l'effet de la décision en écrivant au Secrétaire de la commission paritaire de recours compétente aux termes de l'alinéa d) ci-dessous. Dans sa demande, il expose les faits et indique en quoi la mise en application de la décision porterait directement et irrémédiablement atteinte à ses droits;
- ii) Dès réception de la demande, il est constitué une chambre de la commission paritaire, qui se prononce dans les plus brefs délais. Si, ayant considéré la position respective des deux parties, la chambre juge que la décision n'a pas été mise en application et qu'elle causerait au requérant un préjudice irréparable, elle peut recommander au Secrétaire

Texte modifié

par voie de conciliation conformément aux règles fixées par la Commission. Cette procédure ne porte pas atteinte au droit du fonctionnaire de former un recours en vertu de la présente disposition et du statut de la Commission."

Disposition 111.2 c) du Règlement

"c) Ni la demande de nouvel examen visée à l'alinéa a) ci-dessus ni la formation d'un recours conformément à l'alinéa d) ci-dessous n'ont d'effet suspensif sur la décision attaquée.

- i) Toutefois, l'intéressé peut demander la suspension de l'effet de la décision en écrivant au secrétaire de la section de la commission d'arbitrage compétente aux termes de son statut. Dans sa demande, il expose les faits et indique en quoi la mise en application de la décision porterait directement et irrémédiablement atteinte à ses droits;"
- ii) Supprimée; matière traitée dans le statut.

Texte actuel

général d'en suspendre
l'effet :

- a. Jusqu'à expiration des
délais prescrits aux
sous-alinéas i) et ii) de
l'alinéa a) ci-dessus s'il
n'est pas formé de recours;
- b. Dans le cas contraire,
jusqu'à décision sur le
recours;
- iii) La décision prise par le
Secrétaire général sur
cette recommandation n'est
pas susceptible de
recours."

Disposition 111.2 d) du Règlement

"d) Le recours formé
conformément à l'alinéa a) ou la
demande de suspension présentée
conformément à l'alinéa c) sont
soumis au secrétaire de la commission
paritaire de recours compétente, à
savoir :

- i) Dans le cas du
fonctionnaire en poste dans
un lieu d'affectation où
siège une commission, ou
qui relève des services
administratifs sis à ce
lieu d'affectation, la
commission considérée est
compétente;
- ii) Dans le cas de l'ancien
fonctionnaire dont le
dernier poste était dans un
lieu d'affectation où siège
une commission ou qui
relevait des services
administratifs sis à ce
lieu d'affectation, la
commission considérée est
compétente;

Texte modifié

Disposition 111.2 d) du Règlement

"d) Le recours formé
conformément à l'alinéa a) ou la
demande de suspension présentée
conformément à l'alinéa c) sont
soumis au secrétaire de la section de
la commission d'arbitrage compétente,
à savoir :

- i) Dans le cas du
fonctionnaire en poste dans
un lieu d'affectation où
siège une section de la
commission d'arbitrage, ou
qui relève des services
administratifs sis à ce
lieu d'affectation, la
section considérée est
compétente;
- ii) Dans le cas de l'ancien
fonctionnaire dont le
dernier poste était dans un
lieu d'affectation où siège
une section de la
commission d'arbitrage ou
qui relevait des services
administratifs sis à ce
lieu d'affectation, la
section considérée est
compétente;

Texte actuel

- iii) Dans le cas de tout autre fonctionnaire ou ancien fonctionnaire, la commission qui siège à New York est compétente, étant entendu que le Secrétaire général peut décider, à la demande de l'intéressé, de saisir une autre commission ou de constituer un organe ad hoc. Pour respecter les délais prescrits aux sous-alinéas i) et ii) de l'alinéa a), l'intéressé peut faire tenir les pièces nécessaires, avant l'expiration des délais en question, à n'importe quel bureau de l'Organisation, pour transmission à la commission compétente."

Texte modifié

- iii) Dans le cas du fonctionnaire en poste en Europe et dans le cas de l'ancien fonctionnaire dont le dernier poste était en Europe (à l'exclusion du personnel attaché aux missions de maintien de la paix), la section de la Commission d'arbitrage sise à Genève est compétente;

- iv) Dans le cas de tout autre fonctionnaire ou ancien fonctionnaire, la section de la commission d'arbitrage qui siège à New York est compétente, étant entendu que le Secrétaire général peut décider, à la demande de l'intéressé, de saisir la section de Genève de la commission d'arbitrage ou de constituer un organe ad hoc. Pour respecter les délais prescrits aux sous-alinéas i) et ii) de l'alinéa a), l'intéressé peut faire tenir les pièces nécessaires, avant l'expiration des délais en question, à n'importe quel bureau de l'Organisation, pour transmission à la section de la commission d'arbitrage compétente."

Disposition 112 e) à p) du Règlement

Supprimées; matière traitée dans le statut.

Texte actuel

Pas de disposition comparable.

Texte modifié

Disposition 111.3 du Règlement

(Disposition transitoire)

"Les dispositions 111.1 et 111.2 sont réputées être en vigueur en ce qui concerne les recours formés contre des décisions administratives prises avant le 1er janvier 1996^a, à moins que le fonctionnaire intéressé ne demande que son recours soit examiné par la Commission d'arbitrage."

^a Le Secrétaire général est résolu à faire en sorte que la réforme soit applicable à compter du 1er janvier 1996. Si des circonstances indépendantes de sa volonté devaient empêcher qu'il en soit ainsi, il fixerait une autre date d'entrée en vigueur en consultation avec le personnel.

B. Discipline

Texte actuel

Texte modifié

Disposition 110.1 du Règlement

Disposition 110.1 du Règlement

Faute

Faute

"Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute."

Pas de changement.

Disposition 110.2 du Règlement

Disposition 110.2 du Règlement

Suspension pendant l'enquête
et l'instance disciplinaire

Suspension pendant l'enquête
et l'instance disciplinaire

"a) Si une faute est reprochée à un fonctionnaire, le Secrétaire général peut ordonner la suspension de l'intéressé pendant l'enquête et en attendant la fin de l'instance disciplinaire, pour une période qui ne doit pas en règle générale dépasser trois mois. Le fonctionnaire continue de percevoir son traitement, sauf circonstances exceptionnelles appelant une décision contraire du Secrétaire général. La suspension est prononcée sans préjudice des droits de l'intéressé et ne constitue pas une mesure disciplinaire.

a) Pas de changement.

b) Le fonctionnaire suspendu en vertu de l'alinéa a) est informé par écrit du motif de la suspension et de sa durée probable.

b) Pas de changement.

/...

Texte actuel

c) Si la suspension prononcée en vertu de l'alinéa a) est une suspension sans traitement et si la faute reprochée n'est pas ensuite établie, tout traitement retenu est restitué."

Disposition 110.3 du Règlement

Mesures disciplinaires

"a) Par 'mesures disciplinaires', on entend une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit du Secrétaire général;
- ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit aux augmentations périodiques de traitement;
- iv) Suspension sans traitement;
- v) Amende;
- vi) Rétrogradation;
- vii) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 109.3;
- viii) Renvoi sans préavis.

b) Les mesures suivantes ne sont pas réputées mesures disciplinaires au sens de la présente disposition :

- i) Avertissement adressé par écrit ou oralement à un fonctionnaire par un supérieur hiérarchique;

Texte modifié

c) Pas de changement.

Disposition 110.3 du Règlement

Mesures disciplinaires

a) Pas de changement.

b) Pas de changement.

Texte actuel

- ii) Recouvrement de sommes dues à l'Organisation;
- iii) Suspension prononcée en application de la disposition 110.2."

Disposition 110.4 du Règlement

Garanties d'une procédure régulière

"a) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé des allégations à son encontre ainsi que de son droit de se faire assister pour sa défense par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire retraité et si on lui a donné des possibilités suffisantes de répondre à ces allégations.

b) Aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires tant que l'affaire n'a pas été soumise à un comité paritaire de discipline, qui donne un avis sur les mesures qu'il convient éventuellement de prendre; toutefois, cet avis n'est pas nécessaire :

- i) Si le fonctionnaire intéressé et le Secrétaire général conviennent de ne pas soumettre l'affaire au comité paritaire de discipline;
- ii) Dans le cas d'un renvoi sans préavis prononcé par le Secrétaire général lorsque la gravité de la faute justifie la cessation de service immédiate.

c) Dans le cas d'un renvoi sans préavis prononcé sans la saisine préalable d'un comité paritaire de discipline prévue aux sous-alinéas

Texte modifié

Disposition 110.4 du Règlement

Garanties d'une procédure régulière

- a) Pas de changement.

"b) Aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires tant que l'affaire n'a pas été soumise au Conseil de discipline des Nations Unies créé en vertu de la disposition 110.5, qui donne un avis sur les mesures qu'il convient éventuellement de prendre; toutefois, cet avis n'est pas nécessaire :

- i) Si le fonctionnaire intéressé et le Secrétaire général conviennent de ne pas soumettre l'affaire au Conseil de discipline des Nations Unies;
 - ii) Dans le cas d'un renvoi sans préavis prononcé par le Secrétaire général lorsque la gravité de la faute justifie la cessation de service immédiate.
- c) Dans le cas d'un renvoi sans préavis prononcé sans la saisine préalable du Conseil de discipline des Nations Unies prévue aux sous-

/...

Texte actuel

i) et ii) de l'alinéa b), le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire intéressé peut, dans un délai de deux mois après que la mesure lui a été notifiée par écrit, demander qu'elle soit soumise à un comité paritaire de discipline. Cette demande n'a pas d'effet suspensif. Après avoir reçu l'avis du Comité, le Secrétaire général prend aussitôt que possible une décision quant à la suite à y donner. Cette décision n'est pas susceptible d'un recours devant la Commission paritaire de recours.

d) Une mesure disciplinaire examinée par un comité paritaire de discipline conformément à l'alinéa b) ou à l'alinéa c) peut faire l'objet d'une requête portée directement devant le Tribunal administratif des Nations Unies."

Disposition 110.5 du Règlement

Comités paritaires de discipline

"a) Il est créé un Comité paritaire de discipline permanent qui donne au Secrétaire général, sur sa demande, un avis sur toute affaire disciplinaire au Siège; des comités permanents similaires peuvent être créés à l'Office des Nations Unies à Genève, à l'Office des Nations Unies à Vienne et dans les autres bureaux que le Secrétaire général peut éventuellement désigner.

b) Le Secrétaire général peut également créer, dans ces lieux d'affectation ou dans d'autres, des comités paritaires de discipline spéciaux pour l'examen d'une affaire ou série d'affaires donnée."

Texte modifié

alinéas i) et ii) de l'alinéa b), le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire intéressé peut, dans un délai de deux mois après que la mesure lui a été notifiée par écrit, demander qu'elle soit soumise au Conseil de discipline des Nations Unies. Cette demande n'a pas d'effet suspensif. Après avoir reçu l'avis du Conseil de discipline des Nations Unies, le Secrétaire général prend aussitôt que possible une décision quant à la suite à y donner. Cette décision n'est pas susceptible d'un recours devant la Commission d'arbitrage.

d) Une mesure disciplinaire examinée par le Conseil de discipline des Nations Unies conformément à l'alinéa b) ou à l'alinéa c) peut faire l'objet d'une requête portée directement devant le Tribunal administratif des Nations Unies."

Disposition 110.5 du Règlement

Conseil de discipline des Nations Unies

"a) Le Secrétaire général crée un Conseil de discipline des Nations Unies qui donne au Secrétaire général, sur sa demande, un avis sur toute affaire disciplinaire conformément à son statut. Le Conseil de discipline des Nations Unies est autorisé à connaître des affaires disciplinaires conformément à son statut."

b) Supprimé; pour les bureaux extérieurs, le mode d'examen des affaires est défini dans le statut et sera précisé dans le règlement du Conseil de discipline.

Texte actuel

Texte modifié

Disposition 110.6 du Règlement

Disposition 110.6 du Règlement

Composition des comités paritaires
de discipline

Composition du Conseil de discipline

"a) Chaque comité paritaire de discipline permanent se compose :

a) Supprimé; la composition du Conseil de discipline est définie à l'article 3 de son statut.

- i) De présidents désignés par le Secrétaire général après consultation de l'organe ou des organes représentatifs du personnel au lieu d'affectation où le Comité a été créé;
- ii) De membres désignés par le Secrétaire général;
- iii) De membres élus par le personnel au lieu d'affectation où le Comité a été créé.

b) S'il y a lieu, des membres supplémentaires peuvent être choisis à tout moment de la façon indiquée plus haut à l'alinéa a).

b) Supprimé; la composition du Conseil de discipline est définie à l'article 3 de son statut.

c) Les présidents et les membres du Comité paritaire de discipline sont désignés ou élus pour deux ans; leur mandat est renouvelable et ils restent en fonctions jusqu'à ce que leurs successeurs aient été désignés ou élus, dès lors qu'ils sont en poste au lieu d'affectation où le Comité a été créé.

c) Supprimé; le mandat des membres du Conseil de discipline est défini à l'article 3 de son statut.

d) Le Secrétaire général peut, après avoir consulté l'organe ou les organes représentatifs du personnel au lieu d'affectation où le Comité paritaire de discipline a été créé, démettre de ses fonctions un président du Comité. Le Secrétaire général peut démettre de leurs fonctions les membres qu'il a désignés. Par un vote à la majorité

d) Supprimé; la révocation du président, du président suppléant, des membres et membres suppléants est traitée à l'article 3 du statut du Conseil de discipline.

Texte actuel

simple, le personnel du lieu d'affectation où le Comité a été créé peut, sur l'initiative de tout organe représentatif du personnel à ce lieu d'affectation, démettre de leurs fonctions les membres élus par le personnel.

e) En consultation avec l'organe ou les organes représentatifs du personnel au lieu d'affectation où le Comité paritaire de discipline a été créé, le Secrétaire général confie à l'un des présidents désignés la présidence du Comité.

f) Pour l'examen de chaque affaire, le président du Comité paritaire de discipline constitue une chambre du Comité composée comme suit :

- i) Un président de chambre;
- ii) Un membre choisi parmi les membres désignés par le Secrétaire général;
- iii) Un membre choisi parmi les membres élus par le personnel.

Sur la demande de l'une ou l'autre des parties, le président du Comité peut déclarer le président de chambre ou tout membre inhabile à siéger dans une affaire déterminée s'il le juge nécessaire en raison soit des relations qui existent entre ces personnes et le fonctionnaire en cause soit d'un éventuel conflit d'intérêts. Le président du Comité peut aussi dispenser un membre, à sa demande, de siéger dans une affaire déterminée.

g) Les comités paritaires de discipline spéciaux sont composés de la même façon que les comités permanents, si ce n'est que les

Texte modifié

e) Supprimé; le siège des chambres est fixé à l'article 4 du statut du Conseil de discipline.

f) Supprimé; la constitution des chambres est définie à l'article 4 du statut du Conseil de discipline.

La dernière clause de la disposition 110.6 f) est supprimée; la question est traitée à l'article 5 du statut du Conseil de discipline.

g) Supprimé; la composition des chambres qui examinent les affaires disciplinaires dans les bureaux extérieurs est traitée à

Texte actuel

membres représentant le personnel sont non pas élus mais désignés par l'organe ou les organes représentatifs du personnel au lieu d'affectation où le Comité a été créé, étant entendu que si aucun membre n'a été désigné dans les délais fixés par le Secrétaire général, celui-ci peut procéder aux désignations après avoir consulté l'organe ou les organes représentatifs du personnel.

h) Toute affaire concernant un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation où un comité paritaire de discipline permanent a été créé est renvoyée à ce comité, à moins que le Secrétaire général n'estime qu'il y a de bonnes raisons de renvoyer l'affaire au comité permanent d'un autre lieu d'affectation, ou à un comité spécial du même lieu d'affectation ou d'un autre."

Disposition 110.7 du Règlement

Procédure devant le Comité paritaire de discipline

"a) Le Comité paritaire de discipline doit examiner avec toute la promptitude voulue les affaires qui lui sont soumises et ne rien négliger pour communiquer son avis au Secrétaire général dans un délai de quatre semaines après avoir été saisi de l'affaire.

b) En principe, la procédure devant le Comité paritaire de discipline est limitée à un exposé écrit des faits de la cause et à de brèves observations et répliques présentées sans délai, oralement ou par écrit. Si le Comité estime que la déposition du fonctionnaire en cause ou d'autres témoins est nécessaire, il peut, à son gré, demander aux intéressés de faire une déposition écrite ou d'être entendus

Texte modifié

l'article 3 du statut du Conseil de discipline.

h) Supprimé; l'article 4 du statut du Conseil de discipline traite du ressort géographique des chambres.

Disposition 110.7 du Règlement

Procédure devant le Conseil de discipline

a) Supprimé; la procédure du Conseil de discipline est traitée à l'article 5 de son statut.

b) Supprimé; ces questions seront traitées dans le règlement du Conseil de discipline.

Texte actuel

par le Comité lui-même, par l'un de ses membres ou par un autre fonctionnaire commis à cet effet, ou encore recueillir leur déposition par téléphone ou par tout autre mode de communication.

c) Chaque comité paritaire de discipline permanent adopte son propre règlement intérieur, qui doit être conforme aux dispositions du présent Règlement du personnel et à toute instruction administrative applicable, ainsi qu'aux exigences d'une procédure régulière. Les comités spéciaux appliquent le règlement intérieur du Comité paritaire de discipline du Siège, à moins qu'ils ne décident d'appliquer un autre règlement, lequel doit être conforme aux exigences d'une procédure régulière.

d) Le Comité paritaire de discipline autorise le fonctionnaire en cause à se faire représenter devant lui par un autre fonctionnaire, en poste ou retraité, au lieu d'affectation où le Comité a été créé."

Pas de disposition équivalente.

Texte modifié

c) Supprimé; cette question est traitée à l'article 5 du statut du Conseil de discipline.

d) Supprimé; cette question est traitée à l'article 5 du statut du Conseil de discipline.

Disposition 110.8 du Règlement

Inapplicabilité

Les amendements aux dispositions 110.4 b), c) et d), 110.5, 110.6 et 110.7 ne s'appliquent pas au Programme des Nations Unies pour le développement (ni aux organes qu'il administre) ni au Fonds des Nations Unies pour l'enfance.

ANNEXE II

Projet de circulaire du Secrétaire général

Statut de la Commission d'arbitrage de l'Organisation des Nations Unies

(avec un commentaire explicatif)*

Article premier

Création

En vertu des pouvoirs conférés au Secrétaire général par l'article 11.1 du Statut du personnel, le présent statut crée une commission d'arbitrage de l'Organisation des Nations Unies qui portera le nom de Commission d'arbitrage de l'Organisation des Nations Unies (ci-après dénommée "la Commission d'arbitrage").

Commentaire de l'article premier

L'article premier institue une commission d'arbitrage appelée à remplacer la Commission paritaire de recours. Le libellé de l'article premier est calqué sur le libellé de l'article premier du statut du Tribunal administratif.

Article 2

Compétence et juridiction

1. La Commission d'arbitrage est compétente pour connaître des recours invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires, et pour faire des recommandations concernant ces recours.
2. Moyennant l'accord par écrit du Secrétaire général et du fonctionnaire qui forme le recours, la Commission d'arbitrage est compétente, dans la mesure ainsi convenue, pour statuer sur un recours de ce fonctionnaire invoquant l'inobservation du contrat d'engagement ou des conditions d'emploi.
3. Les expressions "contrat d'engagement" et "conditions d'emploi" utilisées aux paragraphes 1 et 2 du présent article comprennent le Statut et le Règlement du personnel, toutes les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale, ainsi que tous les textes administratifs pris en application, qui étaient en vigueur au moment de l'inobservation invoquée, mais ne visent pas a) le statut de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et les textes pris en application; b) les recours ayant trait aux mesures et

* Le commentaire sera supprimé lors de la publication de la circulaire.

procédures disciplinaires au titre du chapitre X (Mesures disciplinaires) du Statut du personnel et au titre du chapitre X (Mesures et procédures disciplinaires) du Règlement du personnel, ainsi que des textes administratifs pris en application; c) les recours ayant uniquement trait à la notation des fonctionnaires; la Commission d'arbitrage est néanmoins compétente pour connaître des recours dirigés contre les décisions administratives découlant de la notation des fonctionnaires qui affectent les conditions d'emploi de ceux-ci.

4. À la demande de l'une ou l'autre des parties, ou conformément aux instructions du Président de la Commission d'arbitrage, ou conformément aux instructions d'une chambre de la Commission d'arbitrage ayant à connaître d'un recours, les parties peuvent être invitées à tenter de parvenir à une conciliation au titre des règles établies par la Commission d'arbitrage.

5. Toutefois, la Commission d'arbitrage n'est pas compétente pour connaître d'un recours ou d'une demande de conciliation si les faits qui motivent le recours ou la demande sont antérieurs au 1er janvier 1996 et si le recours a été formé avant cette date, sauf si le fonctionnaire demande que le recours soit examiné par la Commission d'arbitrage.

6. En cas de contestation touchant sa compétence, la Commission d'arbitrage décide dans un premier temps, mais chacune des parties peut faire appel de cette décision devant le Tribunal administratif des Nations Unies en invoquant une erreur de droit.

Commentaire de l'article 2

1. L'article 2.1 confère à la Commission d'arbitrage les attributions de la Commission paritaire de recours, organe que la Commission d'arbitrage remplace. La Commission d'arbitrage ne connaît pas des questions ayant trait aux pensions, ni des questions ayant trait à la discipline ou à la notation des fonctionnaires.

2. L'article 2.2 habilite la Commission d'arbitrage à rendre des sentences obligatoires au cas et dans la mesure où le Secrétaire général et le fonctionnaire y consentent. Ceci est conforme aux pratiques en matière d'arbitrage dans les cas où l'arbitrage et la portée de l'arbitrage sont décidés volontairement.

3. Les articles 2.1 et 2.2 remplacent un certain nombre de dispositions concernant la juridiction et la compétence de la Commission paritaire de recours figurant dans la disposition 111.1 du Règlement du personnel, disposition qui doit être supprimée (d'autres passages de cette disposition et des passages de la disposition 111.2 figureront dans le règlement intérieur de la Commission d'arbitrage).

4. L'article 2.3 prévoit que la Commission d'arbitrage statue sur les affaires ayant trait aux conditions d'emploi du personnel. Cette disposition est calquée

/...

sur l'article 2 du statut du Tribunal. Il convient de noter que la Commission d'arbitrage n'est pas compétente dans les domaines où il existe d'autres instances de recours, comme en matière de pensions et en matière disciplinaire, ainsi qu'en matière de notation des fonctionnaires. La Commission d'arbitrage peut néanmoins connaître des décisions administratives qui, sur la base de la notation d'un fonctionnaire, affectent son statut contractuel (promotion ou licenciement, par exemple).

5. L'article 2.4 habilite la Commission d'arbitrage à ordonner aux parties de tenter de régler leur litige par la conciliation. La Commission ne peut cependant pas participer elle-même aux discussions engagées à cette fin, et elle ne doit pas non plus avoir connaissance de la teneur des propositions de règlement.

6. L'article 2.5 est une disposition transitoire. La date d'entrée en vigueur du statut n'est pas définitivement fixée.

7. L'article 2.6 habilite la Commission d'arbitrage à décider de sa compétence, chacune des parties ayant cependant le droit de faire appel de cette décision devant le Tribunal au seul motif d'une erreur de droit. Lorsqu'une question de droit repose sur la pertinence de certains facteurs, comme lorsque la réponse à une question de compétence ou de recevabilité dépend de ce que sont les faits pertinents du point de vue des délais, ces facteurs sont également examinés en appel par le Tribunal.

Article 3

Composition

1. La Commission d'arbitrage se compose de 10 membres, soit un président, un président suppléant, quatre membres et quatre membres suppléants, tous de nationalité différente. Les membres de la Commission d'arbitrage doivent satisfaire aux conditions ci-après :

- a) Avoir un grade universitaire en droit;
- b) Avoir été admis à exercer le métier d'avocat et être membre en règle d'un barreau, ou être membre d'une association d'arbitrage des conflits du travail ou d'une association équivalente, et ce au moins depuis dix ans;
- c) Posséder une expérience en matière d'arbitrage des conflits du travail;
- d) N'avoir pas été employé au service de l'Organisation des Nations Unies au cours des deux années ayant précédé la désignation.

2. Le Président et le Président suppléant de la Commission d'arbitrage sont désignés par le Secrétaire général, après consultation du personnel par le biais des organes mixtes associant le personnel et l'Administration créés en application de l'article 11.2 du Statut du personnel, pour un mandat de trois ans non renouvelable.

/...

3. Quatre membres et quatre membres suppléants sont désignés par le Secrétaire général, après consultation du personnel par le biais des organes mixtes associant le personnel et l'Administration créés en application de l'article 8.2 du Statut du personnel, pour un mandat de deux ans, qui peut être renouvelé pour une autre période de deux ans.

4. La rémunération des membres de la Commission d'arbitrage est fixée par le Secrétaire général; elle est revue périodiquement et fait l'objet d'un rapport à l'Assemblée.

5. Les membres et les membres suppléants de la Commission d'arbitrage bénéficient du statut des hauts fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre du présent statut. Ils ne font pas partie du personnel de l'Organisation des Nations Unies et ne peuvent être nommés fonctionnaires de l'Organisation à l'expiration de leur mandat.

6. Ni le Président, ni le Président suppléant, ni aucun membre ou membre suppléant de la Commission d'arbitrage ne peuvent être démis de leurs fonctions par le Secrétaire général, sauf pour faute et à condition d'avoir pu se défendre de pareille charge. Un membre démis de ses fonctions peut, dans les quatre-vingt-dix jours de sa révocation, introduire un recours devant le Tribunal administratif conformément au statut de celui-ci et comme s'il était un fonctionnaire assujéti au Statut et au Règlement du personnel.

Commentaire de l'article 3

1. Les articles 3.1 à 3.3 définissent les qualifications des membres de la Commission d'arbitrage, le mode de désignation et la durée de leur mandat.

2. Les articles 3.4 à 3.6 ont trait à la rémunération et au statut des membres de la Commission d'arbitrage, ainsi qu'aux conditions dans lesquelles ils peuvent être démis de leurs fonctions.

Article 4

Les chambres et leurs présidents

1. La Commission d'arbitrage comporte deux sections, établies respectivement à New York et à Genève. La section de Genève connaît des recours formés par des fonctionnaires et anciens fonctionnaires en poste en Europe ou administrés à partir de l'Europe, y compris tous les fonctionnaires du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés mais à l'exclusion des fonctionnaires affectés à des missions de maintien de la paix. La section de New York connaît des recours formés par des fonctionnaires ou anciens fonctionnaires en poste dans d'autres lieux d'affectation et des fonctionnaires ou anciens fonctionnaires affectés à des missions de maintien de la paix.

2. Il est constitué pour connaître des affaires des chambres composées de trois arbitres, soit un président ou un président suppléant, et deux membres ou membres suppléants.

3. Le Président préside les audiences de la chambre qui connaît d'un recours; en cas d'empêchement, l'audience est présidée par le Président suppléant.

4. Lorsqu'il apparaît que la section de New York et celle de Genève sont saisies d'affaires dans lesquelles elles pourraient statuer différemment sur le même point, les affaires peuvent être jointes, si cela est possible, et tranchées par une seule section.

Commentaire de l'article 4

L'article 4 définit la composition et le fonctionnement des chambres appelées à connaître des recours.

Article 5

Règlement intérieur

1. La Commission d'arbitrage, dont la majorité des membres doit être présente, arrête son règlement, lequel doit garantir, compte tenu du droit du Secrétaire général et du fonctionnaire de bénéficier des garanties d'une procédure régulière, que le recours sera examiné rapidement, et prévoit une procédure pour connaître, dans les dix jours qui suivent leur réception, des demandes tendant à surseoir à l'application de la décision contestée. Le projet de règlement, ainsi que tout amendement qu'il est proposé d'y apporter sont soumis au Secrétaire général pour recueillir ses observations, lesquelles doivent refléter les vues des organes mixtes Administration/personnel institués dans l'ensemble du Secrétariat en application de l'article 8.2 du Statut du personnel.

2. Une chambre peut décider à bon droit de déroger au règlement, en indiquant dans sa recommandation ou sa sentence la raison de pareille dérogation.

3. La Commission d'arbitrage publie son règlement.

Commentaire de l'article 5

1. La Commission d'arbitrage étant, et devant être, un organe indépendant, elle doit pouvoir arrêter son propre règlement intérieur, mais il sied qu'elle consulte le Secrétaire général pour recueillir les observations de celui-ci. Il est indispensable également d'encourager le recours à l'arbitrage obligatoire et de disposer, conformément aux exigences de l'article 8.1 du Statut du personnel, que le Secrétaire général transmet à la Commission d'arbitrage les observations du personnel et de l'Administration par le biais des organes mixtes Administration/personnel créés en application de l'article 8.2 du Statut du personnel.

/...

2. Une chambre peut déroger au règlement intérieur, mais elle doit donner la raison de cette dérogation.

Article 6

Recevabilité

Un recours n'est recevable que s'il est formé dans les délais et selon les modalités prescrits dans la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel telle qu'elle était en vigueur au moment de la non-observation alléguée. La Commission d'arbitrage peut déroger à ces délais.

Commentaire de l'article 6

L'article 6 dispose que les fonctionnaires doivent former leurs recours dans les délais prescrits pour que ceux-ci soient déclarés recevables par la Commission d'arbitrage, sauf si celle-ci déroge à ces délais.

Article 7

Attributions

1. Une chambre de la Commission d'arbitrage est compétente pour connaître d'une requête par laquelle un fonctionnaire demande de surseoir à l'application de la décision contestée.

2. Dès réception d'une requête présentée conformément au paragraphe 1 du présent article, la Commission d'arbitrage établit sans retard une chambre qui se prononce dans les plus brefs délais. Si, après avoir examiné les vues des deux parties, la chambre conclut que la décision du Secrétaire général n'a pas été mise en application et que son application causerait un préjudice irréparable au requérant, elle peut recommander au Secrétaire général de surseoir à l'application de cette décision jusqu'au moment où elle aura terminé ses délibérations ou pendant une période déterminée. Si la chambre exerce ses attributions en application de l'article 2.2 du présent statut, elle peut, dans la mesure où les parties sont convenues de se soumettre à un arbitrage obligatoire, ordonner de surseoir à l'application de la décision jusqu'au moment où elle aura terminé ses délibérations ou pendant une période déterminée.

3. La décision prise par le Secrétaire général sur une recommandation de la chambre visant à surseoir à l'application d'une décision n'est pas susceptible de recours.

4. Si elle reconnaît qu'il y a eu inobservation du contrat d'engagement ou des conditions d'emploi du fonctionnaire, la chambre créée par la Commission d'arbitrage peut recommander ou ordonner, selon le cas, l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée. En même temps, cependant, elle recommande ou fixe, selon le cas, le montant de l'indemnité qui sera versée aux

/...

fonctionnaires si, dans un délai de trente jours à compter de la notification de la recommandation ou de la sentence obligatoire, selon le cas, le Secrétaire général décide, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de verser une indemnité au fonctionnaire, sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire; toutefois, cette indemnité doit être conforme à celle que le Tribunal administratif des Nations Unies octroie dans des cas semblables et ne peut être supérieure au montant net du traitement de base du fonctionnaire pour une période de deux ans. Cependant, la chambre créée par la Commission d'arbitrage peut, dans des cas exceptionnels, lorsqu'elle juge qu'il y a lieu de le faire, recommander ou ordonner, selon le cas, le versement d'une indemnité plus élevée. La recommandation ou la sentence de la chambre doit être motivée.

5. La chambre créée par la Commission d'arbitrage peut recommander ou décider, selon le cas, l'octroi au fonctionnaire de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. La Commission d'arbitrage ne peut décider ou recommander l'octroi de dommages-intérêts à titre de réparation exemplaire ou dissuasifs.

6. La chambre créée par la Commission d'arbitrage est liée par le Statut et le Règlement du personnel, les textes administratifs visés au paragraphe 3 de l'article 2 et la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies. Elle tient compte de ses propres décisions et recommandations antérieures et de celles d'autres chambres, mais elle n'est pas liée par ces décisions et recommandations antérieures.

Commentaire de l'article 7

1. Les articles 7.1 à 7.3 ont trait à la possibilité de surseoir à l'application d'une décision. Lorsque la Commission d'arbitrage se prononce à titre consultatif, ses attributions sont identiques à celles de la Commission paritaire de recours. Lorsqu'elle se prononce dans le cadre d'un arbitrage obligatoire, elle peut ordonner de surseoir à l'application d'une décision dans la mesure convenue par les parties dans l'accord par lequel elles conviennent de se soumettre à l'arbitrage.

2. L'article 7.4 s'inspire de l'article 9.1 du statut du Tribunal administratif et des pouvoirs qui y sont reconnus au Tribunal.

3. L'article 7.5 habilite la Commission d'arbitrage à accorder des dommages-intérêts dans la mesure autorisée par la jurisprudence du Tribunal administratif. Cependant, la Commission d'arbitrage n'est pas habilitée à octroyer des dommages-intérêts à titre de réparation exemplaire ou dissuasifs. Les législations nationales qui connaissent les dommages-intérêts à titre de réparation exemplaire ou dissuasifs en limitent généralement l'octroi aux cas de méfait intentionnel ou de négligence coupable; dans de tels cas, il serait indiqué que l'Organisation introduise une instance disciplinaire ou une action en recouvrement contre un fonctionnaire à raison des dommages-intérêts versés par l'Organisation en réparation du préjudice subi par la victime.

4. L'article 7.6 dispose que les chambres de la Commission d'arbitrage sont liées par le Statut et le Règlement du personnel, y compris tous les textes administratifs d'application visés de manière plus détaillée au paragraphe 3 de l'article 2 du statut, et par la jurisprudence du Tribunal administratif, mais qu'elles ne sont pas liées par leurs propres décisions antérieures de la Commission d'arbitrage ni celles d'autres chambres de la Commission d'arbitrage.

Article 8

Recommandations et sentences

1. Les recommandations ou sentences obligatoires de la Commission d'arbitrage doivent énoncer les conclusions de fait qui les motivent et sur quels éléments de preuve la Commission d'arbitrage s'est fondée pour adopter ces conclusions de fait.
2. Les chambres créées par la Commission d'arbitrage prennent toutes leurs décisions, qu'il s'agisse de recommandations ou de sentences obligatoires, à la majorité des voix.
3. Les sentences obligatoires des chambres créées par la Commission d'arbitrage sont publiées dans les langues de travail de la Commission, qui sont l'anglais et le français.

Commentaire de l'article 8

1. Le paragraphe 1 de l'article 8 tient compte du fait que souvent, dans le cadre d'un recours initial, les parties ne sont pas d'accord sur les faits pertinents. Ce paragraphe oblige la Commission d'arbitrage à énoncer, dans ses recommandations et ses sentences, ses conclusions sur toutes les questions de fait pertinentes, et d'indiquer les éléments de preuve sur lesquels elle s'est fondée pour parvenir à ces conclusions.
2. Les dispositions prévues en matière de publication des sentences obligatoires sont analogues aux dispositions prévues pour les jugements du Tribunal administratif.

Article 9

Recours

1. Si le Secrétaire général a rejeté une recommandation de la Commission d'arbitrage ou n'a pas pris de décision sur une recommandation de la Commission d'arbitrage dans les trente jours qui suivent la communication de la recommandation, ou si la recommandation acceptée par le Secrétaire général ne fait pas droit à la demande du fonctionnaire, celui-ci peut introduire un recours devant le Tribunal administratif conformément à l'article 7 du statut du Tribunal.
2. Dans les 90 jours qui suivent la communication d'une sentence obligatoire de la Commission d'arbitrage, chacune des parties peut saisir le Tribunal administratif en invoquant un ou plusieurs des motifs ci-après, à l'exclusion de tout autre :

/...

- a) Erreur de droit;
- b) Erreur essentielle dans la procédure, qui a provoqué un mal-jugé;
- c) Erreur de fait essentielle, qui a provoqué un mal-jugé.

Commentaire de l'article 9

1. L'article 9.1 se fonde sur le statut du Tribunal et reproduit pour l'essentiel le système de recours existant en l'appliquant aux recommandations de la Commission d'arbitrage.

2. L'article 9.2, qui vise les cas où la Commission d'arbitrage rend des sentences obligatoires, tend à limiter strictement les motifs permettant de former un recours devant le Tribunal à l'erreur de droit et à l'erreur fondamentale dans la procédure qui a provoqué un mal-jugé. Cette limitation a pour objet de favoriser le règlement rapide des différends et de réserver au Tribunal la connaissance des affaires qui portent sur un point de droit ou des questions d'application générale, ou dans lesquelles un mal-jugé est invoqué.

Article 10

Amendement

Le présent statut peut être amendé par le Secrétaire général, moyennant approbation par l'Assemblée générale de la modification proposée.

Commentaire de l'article 10

Le présent article dispose que les modifications apportées au statut de la Commission d'arbitrage doivent être approuvées par l'Assemblée générale, étant donné que les sentences de la Commission lieront l'Organisation. Cette disposition se fonde sur l'article 12.3 du Statut du personnel, qui exige que le Règlement du personnel soit soumis à l'Assemblée pour ratification (article 12.3 du Statut du personnel).

ANNEXE III

Amendements au statut du Tribunal administratif des Nations Unies

Texte et commentaire avec tableau comparatif

A. Amendements à l'article 2

a) Ajouter un nouveau paragraphe 2 ainsi conçu :

"Le Tribunal est aussi compétent pour connaître des requêtes par lesquelles le Secrétaire général ou un fonctionnaire forme un recours contre une sentence de la Commission d'arbitrage des Nations Unies (ci-après dénommée 'la Commission d'arbitrage') au motif que :

a) La Commission d'arbitrage a commis une erreur de droit; ou que

b) La Commission d'arbitrage a commis, sur les faits, une erreur essentielle qui a provoqué un mal-jugé; ou que

c) La Commission d'arbitrage a commis, dans la procédure, une erreur essentielle qui a provoqué un mal-jugé

et pour statuer sur lesdites requêtes."

b) Donner au paragraphe 2 le numéro 3 et ajouter au nouveau paragraphe 3 les nouveaux alinéas c) et d) suivants :

"c) Au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies lorsqu'il forme un recours contre une sentence de la Commission d'arbitrage;

d) Au Président, au Président suppléant, à un membre ou à un membre suppléant de la Commission d'arbitrage en cas de renvoi par le Secrétaire général."

Commentaire

1. Le nouveau paragraphe 2 de l'article 2 donne au Tribunal compétence pour "connaître des requêtes" (termes repris du paragraphe 1) par lesquelles le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ou un fonctionnaire forme un recours contre une sentence de la Commission d'arbitrage et pour "statuer sur lesdites requêtes" (termes repris du paragraphe 1).

2. Les nouveaux alinéas c) et d) du nouveau paragraphe 3 reflètent le fait qu'en vertu du statut de la Commission d'arbitrage, le Tribunal est ouvert au Secrétaire général agissant comme requérant ainsi qu'aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et à tout arbitre qui a été renvoyé.

3. Le Tribunal devra adopter dans son règlement des dispositions sur la présentation et l'examen des recours formés contre des sentences de la Commission d'arbitrage.

B. Amendements à l'article 6

Modifications de rédaction consécutives aux amendements à l'article 2

Modifier les alinéas d) et e) du paragraphe 2 de l'article 6 comme suit :

Remplacer "paragraphe 2" par "paragraphe 3".

Commentaire

Cet amendement tient compte du fait que le paragraphe 2 de l'article 2 est devenu paragraphe 3.

C. Amendements à l'article 7

1. Amendements de rédaction (pour tenir compte de la Commission d'arbitrage des Nations Unies) (le texte nouveau est souligné)

a) Modifier le paragraphe 1 comme suit :

"Une requête n'est recevable que si le fonctionnaire intéressé a préalablement soumis le recours à l'organisme paritaire de recours prévu par le Statut du personnel ou à la Commission d'arbitrage créée en vertu du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et si cet organisme ou cette commission a communiqué son avis ou sa sentence au Secrétaire général..."

b) Modifier la phrase liminaire du paragraphe 2 comme suit :

"Dans le cas et dans la mesure où la recommandation d'un organisme paritaire de recours ou de la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article fait droit à la requête présentée..."

c) Modifier le paragraphe 3 comme suit :

"Dans le cas et dans la mesure où les recommandations faites par un organisme paritaire de recours ou par la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article ne font pas droit à la demande du requérant, la requête est recevable, sauf si l'organisme paritaire de recours ou la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article estime à l'unanimité qu'elle est futile."

d) Modifier comme suit le paragraphe 4 :

"La requête, pour être recevable, doit être introduite dans les quatre-vingt-dix jours à compter des dates et périodes visées au paragraphe 2 du présent article ou dans les quatre-vingt-dix jours à compter de la date où est communiqué l'avis de l'organisme paritaire de recours ou de la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article dont les recommandations ne font pas droit à la requête. Toutefois, ce délai sera porté à un an lorsque les héritiers d'un fonctionnaire décédé ou le représentant d'un fonctionnaire incapable de gérer ses propres affaires introduisent la requête au nom de ce fonctionnaire."

2. Amendements de fond

Modifier comme suit le paragraphe 6 et ajouter un nouvel alinéa b) :

"a) L'introduction d'une requête contre la recommandation d'un organisme paritaire de recours ou de la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de la décision contestée;

b) L'introduction d'une requête contre une sentence de la Commission d'arbitrage a pour effet de suspendre l'exécution de la sentence jusqu'à ce que le Tribunal ait statué au fond sur la requête."

Commentaire

1. Les paragraphes 1 à 4 de l'article 7 contiennent des amendements mineurs tenant compte du fait que, pour l'Organisation des Nations Unies, l'organisme paritaire de recours est remplacé par la Commission d'arbitrage. Le texte initial est maintenu pour les autres organisations qui ont accepté le statut du Tribunal, sauf que la deuxième phrase du paragraphe 4 a été supprimée parce qu'elle n'avait trait qu'à la première session du Tribunal.

2. Le paragraphe 6 a été révisé pour tenir compte du fait que les sentences de la Commission d'arbitrage ne peuvent être traitées de la même façon que les recommandations d'un organisme paritaire de recours. En effet, dans le cas d'une recommandation, le Secrétaire général avait pris la décision qu'il jugeait être correcte alors que, dans le cas d'une sentence, il peut former un recours contre une décision qu'il juge erronée. La règle fondamentale est par conséquent renversée : la sentence n'est pas exécutée avant que le Tribunal ait statué au fond sur le recours.

D. Amendement à l'article 9

Modifier le paragraphe 1 comme suit :

"1. S'il reconnaît le bien-fondé d'une requête présentée en vertu du paragraphe 1 de l'article 2..."

/...

Commentaire

1. L'article 9 traite des requêtes autres que les recours formés contre des sentences obligatoires de la Commission d'arbitrage, lesquels sont traités séparément à l'article 9 bis. En effet, dans ces recours, le Secrétaire général ou un fonctionnaire peut être requérant et la décision contestée n'est plus celle du Secrétaire général mais la sentence de la Commission d'arbitrage.

2. Cet amendement n'apporte aucune modification de fond.

E. Addition d'un nouvel article 9 bis ainsi conçu :

"Le Tribunal connaît des requêtes formant un recours contre des sentences de la Commission d'arbitrage en vertu du paragraphe 2 de l'article 2 et statue sur ces requêtes."

Commentaire

1. L'article 9 bis habilite le Tribunal à statuer sur les requêtes par lesquelles le Secrétaire général ou un fonctionnaire forme un recours contre une sentence obligatoire de la Commission d'arbitrage.

2. Le Tribunal peut rejeter la requête, auquel cas la sentence de la Commission d'arbitrage devient définitive (sous réserve de la procédure prévue à l'article 11 du statut, qui permet à une partie de saisir le Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif).

3. Le Tribunal peut donner suite au recours en confirmant, en modifiant ou en rejetant la sentence de la Commission d'arbitrage, selon son appréciation de la légalité de la sentence.

Texte actuel

Article 2

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

Texte modifié

Article 2

1. Pas de changement.

Texte actuel

Pas d'équivalent.

"2. Le Tribunal est ouvert :

a) À tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé mortis causa aux droits de ce fonctionnaire;

b) À toute autre personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire."

Pas d'équivalent.

Texte modifié

"2. Le Tribunal est aussi compétent pour connaître des requêtes par lesquelles le Secrétaire général ou un fonctionnaire forme un recours contre une sentence de la Commission d'arbitrage des Nations Unies (ci-après dénommée 'la Commission d'arbitrage') au motif que :

a) La Commission d'arbitrage a commis une erreur de droit; ou que

b) La Commission d'arbitrage a commis, sur les faits, une erreur essentielle qui a provoqué un mal-jugé; ou que

c) La Commission d'arbitrage a commis, dans la procédure, une erreur essentielle qui a provoqué un mal-jugé;

et pour statuer sur lesdites requêtes."

3. Le Tribunal est ouvert :

a) À tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé mortis causa aux droits de ce fonctionnaire;

b) À toute autre personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire;

c) Au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies lorsqu'il forme un recours contre une sentence de la Commission d'arbitrage;

Texte actuel

Pas d'équivalent.

"3. En cas de contestation touchant sa compétence, le Tribunal décide.

4. Toutefois, le Tribunal n'est pas compétent pour connaître d'une requête si les faits qui la motivent sont antérieurs au 1er janvier 1950."

Article 6

"1. Sous réserve des dispositions du présent statut, le Tribunal arrête son règlement.

2. Le règlement contiendra des dispositions concernant :

a) L'élection du président et des vice-présidents;

b) La composition du Tribunal pour ses sessions;

c) Les règles à suivre pour l'introduction des requêtes et le déroulement de la procédure;

d) L'intervention de personnes auxquelles le Tribunal est ouvert en vertu du paragraphe 2 de l'article 2 et dont les droits sont susceptibles d'être affectés par le jugement à intervenir;

e) L'audition, à titre d'information, de personnes qui, sans être parties au procès, ont accès au Tribunal en vertu du paragraphe 2 de l'article 2; et, d'une façon générale,

Texte modifié

d) Au Président, au Président suppléant, à un membre ou à un membre suppléant de la Commission d'arbitrage en cas de renvoi par le Secrétaire général."

4. Seul le numéro du paragraphe est changé.

5. Seul le numéro du paragraphe est changé.

Article 6

1. Pas de changement.

2. Pas de changement.

a) Pas de changement.

b) Pas de changement.

c) Pas de changement.

"d) L'intervention de personnes auxquelles le Tribunal est ouvert en vertu du paragraphe 3 de l'article 2 et dont les droits sont susceptibles d'être affectés par le jugement à intervenir;

e) L'audition, à titre d'information, de personnes qui, sans être parties au procès, ont accès au Tribunal en vertu du paragraphe 3 de l'article 2; et, d'une façon générale,"

Texte actuel

f) Toutes autres questions relatives au fonctionnement du Tribunal."

Article 7

"1. Une requête n'est recevable que si le fonctionnaire intéressé a préalablement soumis le différend à l'organisme paritaire de recours prévu par le Statut du personnel et si cet organisme a communiqué son avis au Secrétaire général, sauf lorsque le Secrétaire général et le requérant sont convenus de soumettre directement la requête au Tribunal administratif.

2. Dans le cas et dans la mesure où les recommandations de l'organisme paritaire font droit à la requête présentée, une requête devant le Tribunal est recevable si le Secrétaire général :

a) A rejeté les recommandations;

b) N'a pas pris de décision dans les trente jours qui suivent la communication de l'avis; ou

c) N'a pas donné suite aux recommandations dans les trente jours qui suivent la communication de l'avis.

Texte modifié

f) Pas de changement.

Article 7

"1. Une requête n'est recevable que si le fonctionnaire intéressé a préalablement soumis le recours à l'organisme paritaire de recours prévu par le Statut du personnel ou à la Commission d'arbitrage créée en vertu du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et si cet organisme ou cette commission a communiqué son avis ou sa sentence au Secrétaire général, sauf lorsque le Secrétaire général et le requérant sont convenus de soumettre directement la requête au Tribunal administratif.

2. Dans le cas et dans la mesure où la recommandation d'un organisme paritaire de recours ou de la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article fait droit à la requête présentée, une requête devant le Tribunal est recevable si le Secrétaire général :

a) A rejeté les recommandations;

b) N'a pas pris de décision dans les trente jours qui suivent la communication de l'avis; ou

c) N'a pas donné suite aux recommandations dans les trente jours qui suivent la communication de l'avis.

Texte actuel

3. Dans le cas et dans la mesure où les recommandations par l'organisme paritaire et acceptées par le Secrétaire général ne font pas droit à la demande du requérant, la requête est recevable, sauf si l'organisme paritaire estime à l'unanimité qu'elle est futile.

4. La requête, pour être recevable, doit être introduite dans les quatre-vingt-dix jours à compter des dates et périodes visées au paragraphe 2 du présent article ou dans les quatre-vingt-dix jours à compter de la date où est communiqué l'avis de l'organisme paritaire dont les recommandations ne font pas droit à la requête. Si le fait rendant la requête recevable par le Tribunal, conformément aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, est antérieur à la date à laquelle la première session du Tribunal a été annoncée, le délai de quatre-vingt-dix jours commencera à courir à compter de cette date. Toutefois, ce délai sera porté à un an lorsque les héritiers d'un fonctionnaire décédé ou le représentant d'un fonctionnaire incapable de gérer ses propres affaires introduisent la requête au nom de ce fonctionnaire.

5. Le tribunal peut, dans tout cas particulier, décider de suspendre l'application des dispositions relatives aux délais.

6. L'introduction d'une requête n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de la décision contestée.

Texte modifié

3. Dans le cas et dans la mesure où les recommandations faites par un organisme paritaire de recours ou par la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article ne font pas droit à la demande du requérant, la requête est recevable, sauf si l'organisme paritaire de recours ou la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article estime à l'unanimité qu'elle est futile.

4. La requête, pour être recevable, doit être introduite dans les quatre-vingt-dix jours à compter des dates et périodes visées au paragraphe 2 du présent article ou dans les quatre-vingt-dix jours à compter de la date où est communiqué l'avis de l'organisme paritaire de recours ou de la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article dont les recommandations ne font pas droit à la requête. Toutefois, ce délai sera porté à un an lorsque les héritiers d'un fonctionnaire décédé ou le représentant d'un fonctionnaire incapable de gérer ses propres affaires introduisent la requête au nom de ce fonctionnaire."

5. Pas de changement.

"6. a) L'introduction d'une requête contre la recommandation d'un organisme paritaire de recours ou de la Commission d'arbitrage visée au paragraphe 1 du présent article n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de la décision contestée;

/...

Texte actuel

Texte modifié

b) L'introduction d'une requête contre une sentence de la Commission d'arbitrage a pour effet de suspendre l'exécution de la sentence jusqu'à ce que le Tribunal ait statué au fond sur la requête."

7. Les requêtes peuvent être introduites dans l'une quelconque des cinq langues officielles de l'Organisation des Nations Unies."

7. Pas de changement.

Article 9

Article 9

"1. S'il reconnaît le bien-fondé de la requête, le Tribunal ordonne l'annulation de la décision contestée, ou l'exécution de l'obligation invoquée. En même temps, le Tribunal fixe le montant de l'indemnité qui sera versée au requérant pour le préjudice subi si, dans un délai de trente jours à compter de la notification du jugement, le Secrétaire général décide, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de verser une indemnité au requérant, sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire; toutefois, cette indemnité ne peut être supérieure au montant net du traitement de base du requérant pour une période de deux ans. Cependant, le Tribunal peut, dans des cas exceptionnels, lorsqu'il juge qu'il y a lieu de le faire, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée. Un exposé des motifs accompagne chaque décision de ce genre prise par le Tribunal.

"1. S'il reconnaît le bien-fondé d'une requête présentée en vertu du paragraphe 1 de l'article 2, le Tribunal ordonne l'annulation de la décision contestée, ou l'exécution de l'obligation invoquée. En même temps, le Tribunal fixe le montant de l'indemnité qui sera versée au requérant pour le préjudice subi si, dans un délai de trente jours à compter de la notification du jugement, le Secrétaire général décide, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de verser une indemnité au requérant, sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire; toutefois, cette indemnité ne peut être supérieure au montant net du traitement de base du requérant pour une période de deux ans. Cependant, le Tribunal peut, dans des cas exceptionnels, lorsqu'il juge qu'il y a lieu de le faire, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée. Un exposé des motifs accompagne chaque décision de ce genre prise par le Tribunal."

2. Si le Tribunal estime que la procédure prescrite par le Statut du personnel et le Règlement du personnel n'a pas été suivie, il peut, à la demande du Secrétaire général et avant de statuer au fond, ordonner le renvoi de l'affaire pour que la procédure requise soit suivie

2. Pas de changement.

Texte actuel

ou reprise. Lorsqu'il décide de renvoyer une affaire, le Tribunal peut ordonner le paiement au requérant d'une indemnité en réparation de tout préjudice subi par suite de retard imputable à la procédure suivie; cette indemnité ne peut être supérieure au montant net du traitement de base pour une période de trois mois.

3. Lorsqu'il y a lieu à indemnité, celle-ci est fixée par le Tribunal et versée par l'Organisation des Nations Unies ou, le cas échéant, par l'institution spécialisée à laquelle la compétence du Tribunal s'étend aux termes de l'article 14."

Pas d'équivalent.

Texte modifié

3. Pas de changement.

Article 9 bis

"Le Tribunal connaît des requêtes formant un recours contre des sentences de la Commission d'arbitrage en vertu du paragraphe 2 de l'article 2 et statue sur ces requêtes."

ANNEXE IV

Projet de circulaire du Secrétaire général
Statut du Conseil de discipline de l'Organisation
des Nations Unies

(avec un commentaire explicatif)*

Article premier

Création

En vertu des pouvoirs conférés au Secrétaire général par l'article 10.1 du Statut du personnel, le présent statut crée un conseil de discipline de l'Organisation des Nations Unies qui portera le nom Conseil de discipline de l'Organisation des Nations Unies (ci-après dénommé de "le Conseil de discipline") et définit sa compétence et ses attributions.

Commentaire de l'article premier

1. L'article premier indique le texte qui autorise la publication du statut du Conseil de discipline de l'Organisation des Nations Unies.
2. L'article premier précise également que le statut définit la compétence et les attributions du Conseil de discipline. Ces attributions sont compatibles avec les dispositions du chapitre X du Statut du personnel de sorte que l'Assemblée générale n'a pas à intervenir pour modifier ce statut.

Article 2

Compétence

1. Le Conseil de discipline est compétent pour connaître :

a) Des accusations portées par le Secrétaire général à l'encontre d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, autre qu'un fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (et des organes qu'il administre) ou du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, auquel il reproche de ne pas remplir ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables ou de ne pas avoir observé les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, et qui de ce fait peut être considéré comme ayant eu une conduite qui ne donne pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel et de la disposition 110.1 du Règlement du personnel;

* Le commentaire sera supprimé lors de la publication de la circulaire.

b) Du recours formé par un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, autre qu'un fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (et des organes qu'il administre) ou du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, contre son renvoi sans préavis.

2. Le Conseil de discipline n'a pas compétence pour connaître des affaires pour lesquelles un comité paritaire de discipline ou un comité paritaire de discipline spécial a été constitué avant le 1er janvier 1996.

Commentaire de l'article 2

1. Le paragraphe 1 s'inspire de l'article 110.5 a) du Règlement du personnel qui définit la compétence du Comité paritaire de discipline.

2. Un facteur de complication naît du fait que le PNUD et l'UNICEF tiennent à conserver leurs propres procédures disciplinaires décentralisées qui sont fondées sur leurs manuels du personnel respectifs. Ces procédures sont dans l'ensemble compatibles avec le Règlement du personnel en vigueur et peuvent donc s'appliquer dans ce cadre. Mais elles seraient incompatibles avec la réforme proposée. Si l'Administrateur du PNUD et le Directeur général de l'UNICEF décidaient de maintenir le régime disciplinaire actuel, ils devraient incorporer dans leur propre réglementation les dispositions du Règlement du personnel que cette réforme supprimerait. C'est une manière de procéder qu'autorise la nouvelle disposition 110.8 du Règlement du personnel.

3. Le paragraphe 2 a pour conséquence que toutes les affaires pendantes seront réglées par le Conseil de discipline, à moins qu'un comité paritaire de discipline ou un comité paritaire de discipline spécial n'ait été constitué pour une affaire déterminée avant la création du Conseil. La date indiquée pour l'entrée en vigueur du présent statut est sujette à révision.

Article 3

Composition

1. Le Conseil de discipline est composé comme suit :

a) Le Président de la Commission d'arbitrage de l'Organisation des Nations Unies assume, pour la durée de son mandat, la présidence du Conseil de discipline et celle de la section de New York de ce conseil;

b) Le Président suppléant de la Commission d'arbitrage de l'Organisation des Nations Unies assume, pour la durée de son mandat, la présidence du Conseil de discipline à titre de suppléant et celle de la section de Genève de ce conseil;

c) À New York et à Genève, deux membres et deux membres suppléants sont choisis par le Secrétaire général, eu égard au principe d'une répartition géographique équitable, parmi les

/...

fonctionnaires relevant de la compétence du Conseil de discipline qui satisfont aux conditions indiquées au paragraphe 2 du présent article;

d) À New York et à Genève, deux membres et deux membres suppléants sont choisis par le Secrétaire général, eu égard au principe d'une répartition géographique équitable, sur une liste de huit fonctionnaires présentée par les organes représentatifs du personnel au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, ces fonctionnaires devant relever de la compétence du Conseil de discipline et satisfaire aux conditions indiquées au paragraphe 2 du présent article;

e) Pour les chambres constituées en d'autres lieux d'affectation conformément à l'article 4 du présent statut, un membre et un membre suppléant sont désignés par le Secrétaire général de la manière indiquée à l'alinéa c) ci-dessus; un membre et un membre suppléant sont choisis sur une liste de quatre fonctionnaires soumise par l'organe représentatif du personnel au lieu d'affectation en question.

2. Les membres et membres suppléants du Conseil de discipline désignés par le Secrétaire général conformément aux procédures indiquées aux alinéas c), d) et e) du paragraphe précédent doivent satisfaire au moins aux conditions ci-après :

a) Posséder les plus hautes qualités d'intégrité et avoir cinq années d'expérience au moins au Secrétariat;

b) Avoir soit un diplôme universitaire en comptabilité, en droit, en administration publique ou en matière financière, soit des qualifications équivalentes et une expérience professionnelle adaptée aux fonctions à remplir;

c) Savoir bien rédiger dans une langue de travail du Secrétariat et avoir une bonne connaissance d'une autre langue de travail.

3. Pour assurer l'indépendance absolue du Conseil de discipline, les membres et les membres suppléants du Conseil ne peuvent être membres ni des organismes compétents en matière de nomination et de promotion ni d'un des organes représentatifs du personnel.

4. Le mandat des membres et membres suppléants est de deux ans, renouvelable une fois.

5. Ni le Président ni le Président suppléant ne peut être démis de ses fonctions par le Secrétaire général, sauf pour faute et après avoir eu la possibilité de répondre à l'accusation portée contre lui. Il peut être fait appel de cette décision dans les 90 jours devant le Tribunal administratif conformément au statut de celui-ci.

6. Les membres et membres suppléants du Conseil de discipline peuvent être démis de leurs fonctions par le Secrétaire général pour une raison grave, avec le consentement du Président et du Président suppléant, mais seulement après avoir eu la possibilité de répondre aux accusations portées contre eux.

7. Un membre suppléant peut achever la partie qui reste à courir du mandat d'un membre. S'il est nécessaire de désigner, pour achever un mandat, un nouveau membre ou un nouveau membre suppléant dans un cas où la désignation est faite par le Secrétaire général conformément à l'article 3, paragraphe 1, alinéa c) ou e), le Secrétaire général désigne un fonctionnaire qualifié pour le reste du mandat. S'il est nécessaire de désigner, pour achever un mandat, un nouveau membre ou un nouveau membre suppléant dans un cas où la désignation est faite par le Secrétaire général conformément à l'article 3, paragraphe 1, alinéa d) ou e), les organes représentatifs du personnel proposent au Secrétaire général trois candidats satisfaisant aux conditions requises pour le reste du mandat. Le Secrétaire général désigne l'un des candidats recommandés.

Commentaire de l'article 3

1. Le paragraphe 1 a trait à la composition du Conseil de discipline. Pour assurer le caractère professionnel de cet organe, les alinéas a) et b) du paragraphe 1 disposent que le Président et le Président suppléant du Conseil de discipline sont également le Président et le Président suppléant de la Commission d'arbitrage pendant la durée de leur mandat. Le Président et le Président suppléant de la Commission d'arbitrage sont désignés conformément à l'article 1, paragraphe 2 du statut de la Commission. Grâce au recours à ces arbitres professionnels, chaque section du Conseil de discipline sera placée sous la direction d'une personne compétente.

2. Selon la disposition 110.6 a) i) du Règlement du personnel, le Comité paritaire de discipline se compose de membres désignés par le Secrétaire général et de membres élus par le personnel au lieu d'affectation où un comité a été institué. Le paragraphe 1, alinéa c) de l'article 3 procède de même pour les fonctionnaires désignés par le Secrétaire général. Mais l'alinéa d) adopte une méthode assez différente pour les membres présentés par le personnel car les difficultés auxquelles se heurte l'élection triennale des représentants des participants au Comité mixte de la Caisse commune des pensions sur le plan mondial montre que l'élection de membres et de membres suppléants du Conseil de discipline sur le plan mondial serait une procédure lourde et peu pratique. L'article dispose donc que les organes représentatifs du personnel au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel soumettront au Secrétaire général pour examen une liste de candidats qualifiés. L'alinéa e) du paragraphe 1 indique que l'on procédera de la même manière pour la nomination de membres et de membres suppléants aux chambres qui seront créées en d'autres lieux d'affectation conformément à l'article 4 du présent statut.

3. Le paragraphe 2 concerne les qualifications requises des membres du Conseil de discipline.

/...

4. Il faut qu'aux yeux de tous les recommandations du Conseil de discipline soient prises en pleine indépendance car elles doivent inspirer confiance. Il faudra donc observer strictement la condition posée à l'alinéa a) du paragraphe 2 d'après laquelle le personnel siégeant au Conseil doit posséder les plus hautes qualités d'intégrité. C'est ainsi qu'un fonctionnaire auquel une sanction disciplinaire aurait été infligée par le passé sera inéligible.

5. Pour assurer le caractère professionnel du Conseil, les alinéas b) et c) du paragraphe 2 exigent du personnel qui y est nommé des qualifications élevées. Le but est de faire en sorte que tous les fonctionnaires qui y siègent aient les aptitudes voulues pour comprendre et apprécier les questions dont ils sont saisis et pour qu'ils soient capables de rédiger des rapports contenant des recommandations qui, par la force de leur logique, amènent normalement le Secrétaire général à les accepter. Il est prévu que les rapports seront rédigés, non pas par le Secrétariat mais par les membres du Conseil eux-mêmes. Les qualifications et les aptitudes des membres siégeant au Conseil constituent donc un des aspects cruciaux de la réforme.

6. Afin d'assurer l'indépendance absolue du Conseil de discipline, le paragraphe 3 dispose que les fonctionnaires nommés au Conseil ne peuvent être membres ni des organismes compétents en matière de nomination et de promotion ni des organes représentatifs du personnel car leur appartenance à ces organes pourrait être perçue comme allant à l'encontre de leur indépendance.

7. Le paragraphe 4 concerne le mandat des membres et des membres suppléants du Conseil de discipline. Le mandat du Président et du Président suppléant est de trois ans, renouvelable une fois, et celui des membres et des membres suppléants est de deux ans^a. Cela assurera une certaine continuité au sein du Conseil tout en le faisant bénéficier des avantages de l'alternance.

8. Les paragraphes 5 et 6 concernent la révocation du Président, du Président suppléant ou des membres du Conseil de discipline. Selon le paragraphe 5, le mécanisme applicable dans ce cas au Président ou au Président suppléant est le même que celui qui est prévu au paragraphe 6 de l'article 3 du statut de la Commission d'arbitrage. Le cas des membres ou membres suppléants est un peu différent car ils sont nommés au Conseil de discipline dans le cadre de leurs fonctions officielles. La révocation ne peut avoir lieu que pour une raison grave, par exemple le manque d'assiduité, et dans le respect des droits de l'intéressé, comme le précise ce paragraphe, une protection supplémentaire découlant du fait que la révocation exige le consentement à la fois du Président et du Président suppléant.

9. Le paragraphe 7 a trait à la manière dont la partie non expirée d'un mandat peut être achevée.

^a Pour éviter que les membres et membres suppléants ne soient renouvelés en même temps tous les deux ou quatre ans, on pourrait envisager un échelonnement des mandats.

Article 4

Les chambres et leurs présidents

1. Le Conseil de discipline comporte deux sections, établies respectivement à New York et à Genève. La section de Genève connaît des accusations portées contre des fonctionnaires à qui une faute est reprochée et à propos desquelles son avis est demandé ainsi que des recours relatifs à des renvois sans préavis, en ce qui concerne le personnel en poste en Europe ou administré à partir de l'Europe, y compris tous les fonctionnaires du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés mais à l'exclusion du personnel employé pour des opérations de maintien de la paix. La section de New York connaît des affaires de ce genre intéressant tous les autres fonctionnaires. Si cela paraît nécessaire dans une affaire déterminée et si, en un lieu d'affectation donné, des fonctionnaires qui satisfont aux conditions requises ont été désignés comme membres et membres suppléants du Conseil, le Président ou le Président suppléant de la Commission d'arbitrage se rend en ce lieu d'affectation et y constitue une chambre avec deux membres ou membres suppléants en poste dans cette ville.

2. Les affaires sont traitées par une chambre de trois personnes, composée du Président ou Président suppléant, et de deux membres ou membres suppléants dont l'un est un des membres ou membres suppléants désignés par le Secrétaire général et l'autre un des membres ou membres suppléants choisi par le Secrétaire général sur la liste soumise par les organes représentatifs du personnel. Les membres et les membres suppléants sont libérés pour consacrer tout leur temps aux travaux de la session, pendant toute sa durée.

3. Au cas où une partie demande la récusation d'un membre ou membre suppléant d'une chambre, le Président ou le Président suppléant de cette chambre décide.

Commentaire de l'article 4

1. L'article 4 définit la structure du Conseil de discipline. Il comportera deux sections qui seront installées à New York et à Genève. Toutefois, compte tenu des débats qui ont eu lieu au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel et du souci d'assurer la régularité et le bon déroulement de la procédure en quelque lieu d'affectation que ce soit, on est convenu de ce que, si cela paraît nécessaire dans une affaire déterminée et si des fonctionnaires satisfaisant aux conditions requises se trouvent en un lieu d'affectation donné, le Président ou le Président suppléant de la Commission d'arbitrage peut s'y rendre et y constituer une chambre avec deux des fonctionnaires en poste dans cette ville.

2. Il résulte du paragraphe 1 que, conformément à la disposition 110.4 b) du Règlement du personnel, le Conseil de discipline peut être saisi de deux manières. Le cas normal est celui où le fonctionnaire a été informé des allégations avancées à son encontre après enquête et où le Secrétaire général,

/...

estimant que les explications fournies ne sont pas satisfaisantes, l'a accusé officiellement d'avoir commis une faute. Cette accusation est déférée au Conseil de discipline pour avis. Pour l'essentiel, c'est déjà ainsi que les choses se passent au Comité paritaire de recours. Il est une deuxième manière dont une affaire peut être portée devant le Conseil, c'est celle d'un recours intenté par un fonctionnaire qui a été renvoyé sans préavis en vertu de la disposition 110.4 b) ii). Le Règlement permet au Secrétaire général et au fonctionnaire de convenir de ne pas soumettre l'affaire à l'organe disciplinaire, possibilité qui existe déjà dans le régime actuel (disposition 110.4 c) du Règlement du personnel).

3. L'Administration procédera à des enquêtes approfondies mais de façon à respecter les garanties d'une procédure régulière. La méthode à suivre pour ces enquêtes sera exposée dans une instruction administrative. En vertu de son règlement intérieur, le Conseil de discipline pourra demander un complément d'information et, le cas échéant, interroger le fonctionnaire auquel une faute est reprochée (voir art. 5).

4. Le paragraphe 2 a trait à la structure du Conseil de discipline. Il est prévu que le Conseil tiendra des sessions et que, pendant celles-ci, les membres seront libérés pour y consacrer tout leur temps. On verra à l'expérience quelles seront la durée et la fréquence des sessions. Cela fera l'objet d'une disposition du règlement intérieur du Conseil de discipline.

5. Le paragraphe 3 concerne la récusation éventuelle d'un membre du Conseil par une partie. Il appartiendra au Président de la chambre de décider.

Article 5

Règlement intérieur

1. Le Conseil de discipline arrête son règlement qui doit protéger le droit du Secrétaire général et du personnel à bénéficier des garanties d'une procédure régulière, contenir des dispositions sur la représentation du personnel soit par des fonctionnaires en activité soit par des retraités et donner une suite rapide aux affaires pour permettre chaque fois que possible au Conseil de discipline de rendre son avis dans les trois mois qui suivent sa saisine par formulation d'une accusation ou dépôt d'un recours. Le projet de règlement et tout amendement qu'il serait proposé d'y apporter sont soumis au Secrétaire général pour qu'il présente ses observations, auxquelles devront être jointes les vues du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.

2. Le fonctionnaire auquel une faute est reprochée a la possibilité d'exposer sa version de l'affaire par écrit au Conseil de discipline. Si le Président ou le Président suppléant atteste qu'une présentation verbale est nécessaire dans l'intérêt du bon déroulement de l'affaire, la possibilité est donnée à ce fonctionnaire de plaider sa cause oralement. Si, pour des raisons budgétaires ou faute de temps, il ne peut comparaître en personne, la possibilité lui est offerte de présenter sa version de l'affaire par téléconférence. Le même moyen

/...

est utilisé pour l'interrogatoire éventuel de témoins par le Conseil de discipline.

3. Une chambre peut écarter, par décision motivée, l'application de toute disposition du règlement.

4. Le Conseil de discipline publie son règlement.

Commentaire de l'article 5

1. Comme le Conseil de discipline est et doit être un organe indépendant, il doit arrêter lui-même son règlement, même s'il est opportun qu'il sollicite les observations du Secrétaire général. Il est également essentiel, pour accroître la confiance en un système qui s'efforce d'appliquer dans le monde entier des procédures disciplinaires équitables et pour se conformer aux exigences de l'article 8.1 du Statut du personnel, que le Secrétaire général transmette au Conseil de discipline les observations du personnel et de l'Administration par l'intermédiaire du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.

2. Le paragraphe 1 fixe à trois mois le délai dans lequel l'affaire doit être terminée. Si l'objectif actuel de quatre semaines indiqué par la disposition 110.7 du Règlement du personnel n'est pas réaliste, une période de trois mois semble raisonnable. Il va de soi que le règlement intérieur établira des délais limites pour le dépôt de certains éléments d'information et prévoira des prorogations possibles si le Conseil de discipline le juge nécessaire.

3. On suit de près actuellement l'application des dispositions de la série 300 du Règlement du personnel – où l'on a récemment fait une place aux nominations de durée limitée – pour repérer les domaines dans lesquels des difficultés apparaissent. Des dispositions disciplinaires adaptant les articles du Règlement à la situation spéciale des fonctionnaires employés sur la base des dispositions de la série 300 seront peut-être introduites dans cette série, lors d'une révision, après les consultations appropriées et compte tenu de l'expérience acquise pendant la première année d'application.

4. À la suite de l'accord prévoyant la décentralisation du processus disciplinaire et l'examen éventuel d'affaires disciplinaires par des chambres travaillant hors siège en différents lieux d'affectation, la plupart des fonctionnaires auxquels une faute est reprochée auront la possibilité de comparaître personnellement devant une chambre disciplinaire pour présenter leur thèse. Si l'on estime que l'organisation de telles chambres n'est ni faisable ni pratique, le recours judiciaire à la téléconférence, qui s'améliore d'année en année, paraît une bonne solution. Le Conseil de discipline peut toujours exiger une comparution en personne si cela est essentiel.

5. Le paragraphe 2 dispose qu'une chambre peut écarter l'application d'un article quelconque du règlement intérieur mais elle doit donner dans son rapport les motifs de sa décision.

6. Le règlement intérieur doit être publié et mis à la disposition du personnel.

/...

Article 6

Recevabilité

Le Conseil de discipline connaît, pour avis, des allégations formulées contre des fonctionnaires auxquels une faute est reprochée conformément à la disposition 110.4 du Règlement du personnel et connaît des recours relatifs à des renvois sans préavis décidés par le Secrétaire général conformément à l'article 10.2 du Statut du personnel, étant entendu que les recours doivent être déposés dans les délais et selon les modalités prescrits dans la disposition 111.2 a) du Règlement du personnel, telle qu'elle était en vigueur au moment de l'inobservation alléguée.

Commentaire de l'article 6

L'article 6 traite des deux saisines possibles du Conseil de discipline. Dans le premier cas, l'affaire est renvoyée par le Secrétaire général au Conseil de discipline pour avis. C'est une procédure identique à celle qui s'applique au Comité paritaire de discipline. Dans le second cas, similaire aussi à celui que connaît le règlement actuel, le Conseil de discipline a compétence pour connaître du recours intenté par un ancien fonctionnaire contre un renvoi sans préavis.

Article 7

Attributions

1. Après avoir examiné l'accusation relative à une faute commise par un fonctionnaire ou le recours formé contre un renvoi sans préavis, le Conseil de discipline recommande au Secrétaire général :

a) D'imposer une ou plusieurs des mesures disciplinaires énumérées dans la disposition 110.3 du Règlement du personnel à titre de sanction;

b) D'abandonner l'accusation;

c) De maintenir, abroger ou modifier la décision par laquelle le Secrétaire général a renvoyé un fonctionnaire sans préavis;

d) De prendre toutes autres recommandations qu'il jugerait conformes à l'intérêt de la justice.

2. Avant de faire une recommandation en vertu du paragraphe 1 du présent article, toute chambre du Conseil de discipline peut demander un complément d'information et fixer le délai dans lequel celui-ci doit être fourni.

3. Toute chambre du Conseil de discipline est liée par la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies et tient

/...

compte de ses recommandations antérieures comme de celles des autres chambres mais elle n'est pas tenue par elles.

Commentaire de l'article 7

1. Le paragraphe 1 précise le pouvoir conféré au Conseil de discipline de recommander l'application de l'une des mesures disciplinaires énumérées dans la disposition 110.3 du Règlement du personnel ou encore le maintien, l'abrogation ou la modification d'une décision de renvoi sans préavis. À cet égard, ses attributions reflètent celles du Comité paritaire de discipline. Elles concrétisent la prescription de la Charte d'après laquelle il incombe au Secrétaire général de faire en sorte que les fonctionnaires satisfassent aux normes d'intégrité exigées par l'Article 101.3 de la Charte. Les conclusions du Conseil de discipline doivent donc conserver le caractère de recommandation. En outre, la chambre se voit reconnaître le pouvoir de faire d'autres recommandations à la suite de son délibéré dans une affaire; elle peut par exemple recommander qu'une enquête soit ouverte sur un autre fonctionnaire ou que, si les actes ou omissions d'un fonctionnaire ne constituent pas une "conduite [qui] ne donne pas satisfaction", ces actes ou omissions soient pris en considération quand on réexaminera la situation contractuelle du fonctionnaire en question.

2. Le paragraphe 2 permet aux chambres du Conseil de discipline de demander aux parties un complément d'information et de fixer un délai limite pour sa présentation.

3. Le paragraphe 3 dispose que les chambres du Conseil de discipline sont liées par la jurisprudence du Tribunal administratif mais ne sont pas tenues par leurs propres recommandations ou celles d'autres chambres.

Article 8

Recommandations

Les recommandations adressées par une chambre du Conseil de discipline au Secrétaire général sont adoptées à la majorité des voix.

Commentaire de l'article 8

En application de l'article 10.1 du Statut du personnel, les organes administratifs établis en matière disciplinaire donnent un avis au Secrétaire général, autrement dit leurs conclusions prennent la forme de recommandations. L'article 8 dispose que ces recommandations sont adoptées à la majorité, ce qui est déjà le cas dans le système actuel.

Article 9

Recours

1. Il peut être interjeté appel devant le Tribunal administratif de toute décision prise par le Secrétaire général sur la recommandation

/...

du Conseil de discipline conformément à l'article 7 du statut du Tribunal.

2. Si le Secrétaire général n'a pas pris de décision au sujet de la recommandation du Conseil de discipline dans les 60 jours qui suivent sa transmission, le fonctionnaire a le droit de recevoir copie du rapport et de saisir le Tribunal administratif conformément à l'article 7 du statut du Tribunal.

Commentaire de l'article 9

1. Le paragraphe 1 se fonde sur les droits conférés au personnel par l'article 7 du statut du Tribunal et correspond pour l'essentiel au mécanisme de recours qui existe actuellement à l'égard des recommandations de l'organe disciplinaire.

2. Le paragraphe 2 remédie à un défaut du système actuel dans lequel le fonctionnaire ne reçoit pas le rapport du Comité paritaire de discipline avant qu'une décision soit prise et cela bien qu'il ait le droit de saisir le Tribunal si aucune décision n'est prise dans les 30 jours qui suivent la transmission du rapport. Pour pallier cette situation, le paragraphe 2 dispose que, si le Secrétaire général n'a pris aucune décision sur le rapport dans les 60 jours, le fonctionnaire a le droit d'obtenir le rapport du Conseil de discipline une fois cette période écoulée. Un délai de 60 jours est jugé nécessaire car la pratique montre que 30 jours, surtout pendant la période des vacances ou la session de l'Assemblée générale, ne sont tout simplement pas suffisants. Certes, le fonctionnaire peut encore s'adresser au Tribunal dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport, mais il est peu probable qu'il le fasse s'il sait qu'il recevra copie du rapport dans les 30 jours suivants.

3. Le statut du Conseil est un élément des conditions d'emploi du personnel. De ce fait, un fonctionnaire a le droit d'intenter un recours devant le Tribunal sans qu'il soit nécessaire de modifier pour autant le statut du Tribunal car le Conseil de discipline sera considéré comme un organe paritaire aux termes de l'article 7 du statut. On pourra adapter, le moment venu, la disposition sur les délais qui figurent dans le statut du Tribunal mais cela devra être fait compte tenu de l'expérience que l'on aura acquise quant au caractère satisfaisant du nouveau délai de 60 jours.

Article 10

Amendement

Le présent statut peut être amendé par le Secrétaire général qui devra porter ses modifications à la connaissance de l'Assemblée générale.

Commentaire de l'article 10

En vertu de cet article, le Secrétaire général peut apporter des modifications au statut du Conseil de discipline mais doit les faire connaître à l'Assemblée générale. Bien que le statut du Conseil n'ait que la valeur qui

/...

s'attache à une circulaire du Secrétaire général – lequel peut le modifier après consultation avec le personnel conformément aux procédures indiquées au chapitre VIII du Statut et du Règlement du personnel – il n'en tire pas moins nombre de ses dispositions du Règlement du personnel. Aussi est-il peut-être prudent de prévoir que les amendements au statut seront signalés à l'Assemblée, d'autant que si le Conseil de discipline ne prend pas de décision obligatoire, il n'en joue pas moins un rôle d'une importance fondamentale. Il va de soi que l'Assemblée pourra toujours demander au Secrétaire général d'apporter des modifications au statut du Conseil de discipline.
