



15 mars 2001

---

## **Instruction administrative**

### **Engagements pour une durée limitée**

Conformément à la section 4.2 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/1997/1, le Secrétaire général adjoint à la gestion promulgue ce qui suit :

#### **Section 1**

##### **Champ d'application**

1. La présente instruction s'applique aux engagements pour des activités de durée limitée, visés par la disposition 301.1 a) ii) du Règlement du personnel, qui ont pour objet le maintien et le rétablissement de la paix, l'aide humanitaire, la coopération technique et les opérations d'urgence. Ces engagements peuvent être octroyés aux fonctionnaires nommés pour accomplir des périodes de service dans le cadre de missions spéciales ou dans des bureaux hors Siège pour lesquels le Bureau de la gestion des ressources humaines a expressément autorisé le recours à des engagements de durée limitée.

#### **Section 2**

##### **Engagement et rémunération**

###### *Engagement*

2.1 Les engagements ou les affectations portent en règle générale sur une période initiale de six mois au maximum (y compris la période intérimaire de trois mois précédant la délivrance du certificat médical visé à la section 3.2 ci-dessous).

2.2 Par la suite, les engagements de durée limitée peuvent être prolongés pour une période ne pouvant dépasser trois années consécutives, sous réserve de renouvellement, à titre exceptionnel, pour une période finale d'un an, laquelle ne peut être prorogée. Aux termes de quatre années de service, la période d'interruption devant s'écouler avant qu'un nouvel engagement pour une durée limitée soit autorisé est de six mois.

2.3 Un fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée limitée à la classe P-3 ou P-4 ayant accompli 12 mois de service continu auprès d'une mission de maintien de la paix ou d'une autre mission sur le terrain peut poser sa candidature à des postes



vacants au Secrétariat de la classe P-4 et au-dessus ayant fait l'objet d'un avis interne, conformément aux règles applicables<sup>1</sup>.

#### *Rémunération*

2.4 La rémunération qui s'attache aux engagements de durée limitée est versée sur une base mensuelle et représente un montant qui est fixé lors de l'engagement initial. Le traitement et la prime de recrutement payables au candidat sont déterminés au moment du recrutement, sur la base de critères tels que les qualifications et l'expérience, ainsi que les exigences particulières du poste. Les engagements pour une durée limitée ne sont pas soumis au système de classement des postes.

2.5 Les ajustements de la rémunération correspondant à un nouvel engagement ou à la prolongation d'un engagement sont discrétionnaires et sont arrêtés sur la base d'une évaluation de tous les facteurs pertinents.

2.6 La rémunération comprend deux éléments, l'un correspondant au traitement de base net (traitement brut après retenue au titre des contributions du personnel), qui est pris en compte aux fins de la pension, et l'autre consistant en une indemnité qui n'ouvre pas droit à pension et qui comprend également un élément familial s'appliquant à tous les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée limitée ayant une ou plusieurs personnes à charge, et dont le montant est déterminé conformément à la section 2.7 ci-dessous. Pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et de la catégorie du Service mobile, les barèmes des traitements, les barèmes de l'indemnité de recrutement et les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension font l'objet de l'appendice C du Règlement du personnel de la série 300. Pour les agents des services généraux recrutés sur le plan local, le barème des traitements et le barème de l'indemnité de recrutement applicables sont déterminés séparément pour chaque lieu d'affectation. Ces versements sont effectués mensuellement et constituent la totalité de la rémunération payable par l'Organisation, à laquelle peut s'ajouter, le cas échéant, une indemnité journalière de subsistance.

2.7 Le paiement de l'élément familial de l'indemnité de recrutement est effectué sous réserve que le fonctionnaire établisse la preuve qu'il a soit un conjoint à charge soit au moins un enfant à charge, selon les définitions énoncées dans la disposition 103.24 du Règlement du personnel. L'élément familial ne sera pas payable pour le compte d'une personne indirectement à charge, c'est-à-dire le père, la mère, le frère ou la soeur de l'intéressé.

### **Section 3** **Certificat médical**

3.1 Tous les candidats doivent fournir un certificat médical lors de leur engagement, conformément aux dispositions de l'instruction administrative relative aux normes médicales et aux certificats médicaux<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Section 5.5 de l'instruction administrative ST/AI/1997/7, telle que modifiée par l'instruction administrative ST/AI/1998/5.

<sup>2</sup> ST/AI/2000/7.

3.2 En vue d'accélérer le recrutement, les candidats peuvent être engagés pour une période intérimaire de trois mois, sur présentation d'un certificat médical attestant qu'ils sont en bonne santé, qu'ils n'ont pas la tuberculose et qu'ils sont aptes à voyager. Dans les trois mois qui suivent cet engagement, le fonctionnaire doit subir un examen médical complet, selon les conditions énoncées dans l'instruction administrative relative aux normes médicales et aux certificats médicaux<sup>2</sup>.

3.3 En cas de redéploiement entre deux missions ou lors du retour dans la zone de la mission après une évacuation médicale, un examen médical complet peut être exigé, à la discrétion du Service médical.

#### **Section 4**

##### **Frais de voyage et prestations connexes**

4.1 Les fonctionnaires recrutés sur le plan international ont droit au paiement des frais de voyage et à l'envoi de bagages non accompagnés dans les conditions suivantes :

a) Paiement des frais de voyage initiaux jusqu'au lieu d'affectation ou la zone de la mission au moment de l'engagement, et paiement des frais de voyage correspondant au rapatriement dans la ville du recrutement ou dans le pays de nationalité lors de la cessation de service. Les conditions déterminant l'autorisation de voyager ainsi que les conditions et les modalités du voyage sont régies par les dispositions de l'instruction administrative relative aux voyages autorisés<sup>3</sup>;

b) Envoi non accompagné d'effets personnels de 100 kilogrammes au maximum lors de l'engagement et lors de la cessation de service, conformément à la disposition 307.6 c) du Règlement du personnel. Lorsque l'expédition par terre ou par mer est le mode de transport le plus économique, la totalité des bagages ou des effets et du mobilier que le fonctionnaire a le droit de faire expédier par terre ou par mer peut à titre exceptionnel être transportée par avion, lorsque les conditions énoncées dans la section 9.2 b) de l'instruction administrative relative à l'excédent de bagages, l'envoi de bagages non accompagnés et l'assurance sont réunies<sup>4</sup>.

4.2 Après 12 mois de service continu dans des missions spéciales ou des lieux d'affectation classés par la Commission de la fonction publique internationale dans les catégories C, D et E aux fins de la prime de sujétion, et pour autant que l'on puisse s'attendre à une prolongation d'au moins six mois de la durée du service, les fonctionnaires engagés pour une durée limitée reçoivent une somme forfaitaire au titre des frais de voyage équivalant à 75 % du prix d'un billet plein tarif en classe économique pratiqué par la compagnie aérienne régulière assurant la liaison aux conditions les plus avantageuses entre le lieu d'affectation ou de la mission et le lieu de recrutement ou le pays de nationalité. Dans le cas des fonctionnaires servant dans d'autres missions ou d'autres lieux d'affectation, une somme forfaitaire calculée selon les mêmes critères et versée une seule fois, après 24 mois de service, et pour autant que l'on puisse s'attendre à une prolongation d'au moins six mois de la durée du service. Les fonctionnaires ne sont pas tenus de présenter de reçus ou de justificatifs attestant que les frais visés ont été faits.

<sup>3</sup> ST/AI/2000/20.

<sup>4</sup> ST/AI/1999/15.

## Section 5

### Congé

5.1 Les fonctionnaires ont droit à deux jours et demi de congé annuel à plein traitement par mois entier de service continu. Lorsque la période de service débute après le premier jour ouvrable d'un mois donné, deux jours seront portés au crédit de l'intéressé si le service débute le seizième jour du mois ou avant; un jour sera crédité si le service débute à une date ultérieure. Lorsque le service prend fin avant le dernier jour ouvrable du mois considéré, un jour sera crédité pour la période de service se terminant le quinzième jour ou avant; deux jours seront crédités si la période de service prend fin à une date ultérieure.

5.2 Tout congé doit être autorisé et les modalités du congé sont subordonnées aux exigences du service. Si un fonctionnaire s'absente sans autorisation, et à moins que cette absence ne soit imputable à des circonstances indépendantes de sa volonté, le traitement afférent à la période d'absence non autorisée ne lui est pas versé.

5.3 Un fonctionnaire qui a accompli six mois de service peut, dans certaines circonstances exceptionnelles, obtenir une avance de congé annuel d'une durée maximale de 10 jours ouvrables, à condition que l'on puisse compter qu'il restera au service de l'Organisation plus longtemps qu'il n'est nécessaire pour acquérir le droit au congé qui lui est avancé. Si, au moment de la cessation de service, le nombre des jours de congé annuel accumulés est inférieur au nombre de jours avancés, le fonctionnaire est tenu de rembourser les sommes correspondant à la différence. L'obligation de rembourser peut toutefois être levée si le Secrétaire général estime qu'il y a des raisons impérieuses de déroger à la règle.

5.4 Sous réserve des exigences du service, le congé est pris durant la période du contrat. Toutefois, si un contrat est prorogé dans la même mission, si le fonctionnaire est réaffecté à une autre mission ou si le fonctionnaire se voit octroyer un engagement de durée limitée dans le mois qui suit l'expiration de l'engagement précédent, le congé annuel accumulé peut être reporté au-delà du 1er janvier d'une année quelconque ou peut donner lieu à un versement de contrepartie lors de la cessation de service.

5.5 Un congé spécial peut être accordé aux fonctionnaires en application de la disposition 305.2 du Règlement du personnel, dans les circonstances ci-après :

a) À l'occasion de la naissance d'un enfant, un congé spécial à plein traitement peut être accordé à la mère pour une durée maximale de 16 semaines, sur production d'un certificat établi par un médecin dûment qualifié indiquant la date prévue de l'accouchement. Le paiement d'une indemnité de subsistance (missions) est régi par les dispositions de l'instruction administrative relative à l'indemnité de subsistance (missions)<sup>5</sup>;

b) Si le père de l'enfant est le conjoint d'une fonctionnaire bénéficiant d'un congé spécial en application de l'alinéa ci-dessus ou d'un congé de maternité en application des dispositions de la série 100 ou 200 du Règlement du personnel, la partie du congé de maternité non utilisée par la mère peut être utilisée par le père de l'enfant à titre de congé de paternité, après la naissance de l'enfant;

---

<sup>5</sup> ST/AI/1997/6.

c) En cas d'adoption d'un enfant, un congé spécial à plein traitement peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs pour une durée maximale de huit semaines aux termes et conditions régissant le congé pour l'adoption d'un enfant, énoncés à la section 4 de l'instruction administrative relative au congé pour motif familial, congé de maladie et congé de maternité<sup>6</sup>;

d) Si d'autres circonstances l'exigent, selon que peut en décider le Secrétaire général.

## **Section 6**

### **Congé de maladie**

6.1 Le congé de maladie est régi par les conditions énoncées dans la disposition 306.2 du Règlement du personnel ainsi que dans les dispositions de la présente section.

6.2 L'engagement pour une durée limitée ouvre droit à deux jours de congé de maladie par mois entier de service continu. Le nombre total de jours de congé de maladie auquel le fonctionnaire pourra prétendre pendant la durée de son service est porté à son crédit par avance. Si la cessation de service intervient avant la date d'expiration de l'engagement, les jours de congé de maladie auxquels l'intéressé avait droit sont recalculés sur la base de la durée effective du service.

6.3 Les jours de congé de maladie non pris ne donnent pas lieu à un versement de contrepartie. Si un engagement de durée limitée est prolongé, si le fonctionnaire est réaffecté à une autre mission ou si le fonctionnaire se voit octroyer un nouvel engagement pour une durée limitée dans le mois qui suit l'expiration du précédent contrat, les jours de congé de maladie qui n'ont pas été pris peuvent être reportés à la nouvelle période de contrat.

6.4 Tout congé de maladie doit être approuvé au nom du Secrétaire général et toute absence de plus de deux jours ouvrables consécutifs doit être justifiée par un certificat médical délivré par un médecin dûment habilité. La durée d'un congé de maladie non certifié ne peut dépasser trois jours ouvrables durant toute période de six mois de service continu.

6.5 Un fonctionnaire peut prendre jusqu'à trois jours de congé de maladie non certifié au cours d'une période quelconque de six mois de service continu à titre de congé familial, pour s'occuper de problèmes familiaux pressants, sous réserve de l'autorisation du chef de l'Administration de la mission. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de produire un certificat médical après deux jours consécutifs de congé de maladie.

## **Section 7**

### **Sécurité sociale**

#### *Pension*

7.1 Les fonctionnaires qui remplissent les conditions énoncées à l'article 21 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (c'est-à-dire qui sont nommés pour une durée de six mois ou plus, ou qui ont accompli une période de service de six mois qui n'a pas été interrompue par un intervalle

<sup>6</sup> ST/AI/1999/12.

dépassant 30 jours), et à qui a été délivré un certificat médical d'aptitude, acquièrent la qualité de participant à la Caisse si leur lettre de nomination n'exclut expressément cette participation. Les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des agents du Service mobile figurent dans l'appendice C de la série 300 du Règlement du personnel. Pour les agents des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la pension est déterminée conformément à la méthode approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 48/225.

#### *Assurance maladie*

7.2 Les engagements pour une durée limitée sont assujettis à la souscription d'une assurance maladie valide dans le pays d'affectation. Les fonctionnaires nommés pour une période de trois mois ou plus peuvent s'affilier, ainsi que les membres de leur famille remplissant les conditions requises, dans un délai de 31 jours à compter de la date de leur engagement initial. L'affiliation des membres de la famille peut également avoir lieu dans les 31 jours qui suivent la date du mariage ou celle de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant. Dans tous les autres cas, l'affiliation doit avoir lieu à l'occasion de la campagne annuelle d'adhésion. Pour les fonctionnaires engagés pour des périodes de durée limitée souhaitant être admis au bénéfice du plan Van Breda d'assurance maladie, la date annuelle d'affiliation est celle de l'anniversaire de leur entrée en fonctions; dans le cas des autres plans d'assurance maladie, les fonctionnaires peuvent s'affilier durant la campagne annuelle d'adhésion.

7.3 L'adhésion à un plan d'assurance maladie financé par cotisation de l'Organisation des Nations Unies par un fonctionnaire engagé pour une période de durée limitée n'est pas prise en compte aux fins de déterminer si l'intéressé peut être admis au bénéfice de l'assurance maladie après la cessation de service<sup>7</sup>. Toutefois, un fonctionnaire qui a été affilié à un plan d'assurance maladie financé par cotisation de l'Organisation des Nations Unies pendant une période d'au moins 10 ans et qui est engagé pour une période de durée limitée sans qu'il y ait interruption de service peut être admis à bénéficier de l'assurance maladie après la cessation de service lors de la cessation de service, à condition que tous les critères applicables à l'affiliation au programme de l'assurance maladie après la cessation de service soient réunis.

7.4 Les candidats qui demandent à être dispensés d'adhérer à l'un des plans d'assurance maladie de l'Organisation sont tenus d'apporter la preuve qu'ils bénéficient d'une couverture comparable à celle qu'offrent ces plans. Lorsque cette dispense est accordée, il en est fait mention dans la lettre de nomination. Les fonctionnaires dispensés d'adhérer à l'un des plans d'assurance maladie de l'Organisation sont tenus de conserver leur propre assurance pendant toute la durée de leur affectation ou, à défaut, de s'affilier à l'un desdits plans conformément à la section 7.2 ci-dessus.

---

<sup>7</sup> Les conditions d'adhésion à un plan d'assurance maladie après la cessation de service sont définies dans l'instruction administrative ST/AI/394.

*Assurance contre les risques de guerre, assurance-vie et indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables au service*

7.5 Les fonctionnaires recrutés pour des périodes de durée limitée sont couverts, s'il y a lieu, par l'assurance de l'Organisation des Nations Unies contre les risques de guerre, mais ils ont eux-mêmes à prendre les dispositions voulues pour contracter une assurance-vie. Ils peuvent adhérer au régime d'assurance-groupe sur la vie, à condition d'être titulaires d'un engagement de six mois ou plus et de satisfaire aux autres conditions énoncées dans l'instruction administrative relative à l'assurance-vie<sup>8</sup>. Les fonctionnaires ont droit à une indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables au service. Le Secrétaire général décide dans chaque cas s'il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'appendice D du Règlement du personnel ou d'offrir une indemnisation comparable.

*Capital-décès*

7.6 En application de l'article 309.6 du Règlement du personnel, lorsqu'un fonctionnaire décède en cours de service, une somme en capital représentant trois mois du traitement brut, déduction faite de la contribution du personnel, est versée au conjoint survivant et à tout enfant à charge, pour être répartie également entre ces ayants droit.

*Indemnisation pour perte ou détérioration d'effets personnels imputables au service*

7.7 Les fonctionnaires ont droit, dans les limites et aux conditions fixées par le Secrétaire général<sup>9</sup>, à une indemnisation en cas de perte ou de détérioration de leurs effets personnels dont il est établi qu'elle est directement imputable à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation.

## **Section 8**

### **Statut, obligations et privilèges**

8.1 Les titulaires d'engagements pour une durée limitée ont le statut de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et se voient accorder les privilèges et immunités liés à ce statut. S'ils ont à voyager, il peut leur être délivré un laissez-passer des Nations Unies.

8.2 En tant que fonctionnaires internationaux, ils sont liés par les devoirs et obligations énoncés à l'article premier du Statut du personnel et dans les dispositions 301.2 et 301.3 du Règlement du personnel et sont tenus de respecter les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux<sup>10</sup>, notamment celle de remplir leurs fonctions et de régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt des Nations Unies, celle d'observer une stricte neutralité et celle de ne solliciter ni accepter d'instruction d'aucune autorité extérieure à l'Organisation.

<sup>8</sup> ST/AI/2000/18.

<sup>9</sup> ST/AI/149/Rev.4.

<sup>10</sup> Voir ST/SGB/1998/19, Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, annexe V.

**Section 9**  
**Licenciement**

9.1 Il peut être mis fin à tout moment à un engagement pour une durée limitée en vertu de la disposition 309.2 du Règlement du personnel si, de l'avis du Secrétaire général, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation.

9.2 Conformément à la disposition 309.3 du Règlement du personnel, les fonctionnaires engagés pour des périodes de durée limitée reçoivent un préavis écrit d'au moins une semaine dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan local et d'au moins deux semaines dans le cas de ceux qui sont recrutés sur le plan non local. Au lieu du préavis, le Secrétaire général peut autoriser le versement du traitement que l'intéressé recevrait s'il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis.

9.3 Conformément à la disposition 309.4 du Règlement du personnel, les fonctionnaires engagés pour des périodes de durée limitée ne reçoivent d'indemnité de licenciement que si leur lettre de nomination le prévoit.

**Section 10**  
**Dispositions finales**

10.1 La présente instruction entre en vigueur le 1er avril 2001.

10.2 L'instruction administrative ST/AI/395 du 2 juin 1994 est annulée.

Le Secrétaire général adjoint à la gestion  
(*Signé*) Joseph E. Connor

---