

Article 100

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>
Texte de l'Article 100	
Introduction	1–4
I. Généralités	5–9
II. Résumé analytique de la pratique	10–60
A. Le concept de Secrétariat en tant que fonction publique internationale	10–14
B. Les obligations des membres du Secrétariat	15–32
1. Responsabilité du Secrétaire général en ce qui concerne l'exercice des fonctions des membres du personnel	15–17
2. Obligations des membres du personnel concernant l'accomplissement de leurs devoirs	18–24
a) Responsabilité professionnelle générale des membres du personnel	18–22
**b) Responsabilité devant le Secrétaire général dans l'exercice des fonctions	
c) Acceptation d'instructions d'autorités extérieures	23
d) Discretion dans l'exercice des fonctions officielles	24
**e) Impartialité dans l'exercice des fonctions officielles	
3. Obligations concernant la conduite du personnel	25–32
a) Conduite dans l'intérêt des Nations Unies	25–26
**b) Activités professionnelles ou financières externes	
c) Acceptation d'honneurs, faveurs et présents	27–28
d) Activités reliées aux médias	29–30
e) Activités politiques	31–32
**f) Activités criminelles	
C. Les obligations des États Membres	33–59
1. Privilèges et immunités du Secrétariat	34–40
**2. La question des gouvernements fournissant au Secrétaire général des informations relatives aux membres du personnel	
3. La question de la réglementation par un État de ses ressortissants membres du personnel	41–45
4. La question de la réglementation d'un État applicable à d'autres membres du personnel	46–47
5. Demandes de nomination ou de remplacement de fonctionnaires	48–49
6. La question des droits spéciaux du pays hôte	50–51

7.	La question du détachement.	52–58
8.	Compléments de traitement versés à des membres du personnel	59
D.	Questions touchant les relations des membres du personnel avec leur État d'origine. .	60
	Notes	

Texte de l'article 100

1. Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Secrétaire général et le personnel ne solliciteront ni n'accepteront d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation. Ils s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux et ne sont responsables qu'envers l'Organisation.

2. Chaque Membre de l'Organisation s'engage à respecter le caractère exclusivement international des fonctions du Secrétaire général et du personnel et à ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leur tâche.

Introduction

1. L'Article 100 dispose que les membres du personnel ont en permanence, en tant que fonctionnaires internationaux, la responsabilité de représenter l'Organisation des Nations Unies indépendamment de toute influence ou contrôle extérieurs et que les États Membres ont en corollaire l'obligation de respecter cette indépendance¹. En tant que partie du Chapitre XV de la Charte des Nations Unies, l'Article 100 établit le principe du caractère exclusivement international du Secrétariat, composé de fonctionnaires qui ne sont responsables qu'envers l'Organisation². La présente étude porte sur les décisions adoptées au cours de la période considérée en vue de préserver cette indépendance et le caractère international, ainsi que sur l'examen des questions et problèmes particuliers qui se sont posés à cette occasion.

2. La structure de la présente étude suit dans l'ensemble le format révisé, qui a été introduit dans l'étude précédente de l'Article 100. Certaines rubriques ont été modifiées pour rendre compte des faits nouveaux qui ont eu une incidence sur le Secrétariat après la fin de la guerre froide, et du fait de l'expansion des responsabilités internationales que l'ONU, et donc le personnel qui la représente, ont assumées depuis.

3. On trouvera dans la rubrique « Généralités », à la suite de cette introduction, une vue d'ensemble de la question avec un aperçu synoptique des principales questions soulevées par l'application de l'Article 100 au cours de la période et une idée de l'évolution qui a marqué la définition des responsabilités de la fonction publique comme celle des obligations qui en découlent pour les États Membres. Le résumé analytique de la pratique développera plus en détail les activités ou orientations remarquables dans la période étudiée.

4. Certains aspects de l'Article 100, de même que le caractère international du Secrétariat, sont étroitement liés à l'Article 101 et interviennent dans l'examen de l'un et de l'autre, notamment en ce qui concerne les questions s'appliquant au recrutement et à la nomination de membres du personnel³. L'intérêt porté au caractère, et donc à la composition du Secrétariat peut également avoir un rapport avec l'étude de l'Article 8⁴. Enfin, le principe de l'indépendance de la fonction publique internationale visé à l'Article 100 est à mettre en relation avec l'Article 105, qui traite des privilèges et immunités dont jouit l'Organisation⁵.

I. Généralités

5. Au cours de la période étudiée, l'Assemblée a invoqué l'Article 100 dans maintes résolutions concernant des questions relatives au personnel, qu'il s'agisse de la nomination de fonctionnaires⁶ ou, dans les premières années, de l'amélioration de la situation des femmes⁷. L'Article 100 a également été invoqué dans des résolutions concernant le respect des privilèges et immunités⁸. L'Assemblée a examiné en particulier l'application de l'Article 100 au détachement, procédure selon laquelle les ressortissants d'un État sont détachés de la fonction publique pour une durée déterminée⁹. Cette action faisait suite à une décision du Tribunal administratif des Nations Unies, qui demandait une modification de la pratique¹⁰.

6. Pendant la période, une attention non négligeable a été portée aux mesures visant à assurer l'indépendance des fonctionnaires du Secrétariat. Les décisions de l'Assemblée ont souligné qu'il importait d'assurer le caractère international de la fonction publique¹¹, affirmant que les efforts entrepris pendant cette période dans le sens de la réforme et de la revitalisation de l'Organisation devaient tendre à maintenir ce caractère¹². À cet égard, l'Organisation a continué d'insister sur l'application des principes de gestion du personnel. L'application de principes et de pratiques a fait l'objet d'une attention spéciale en matière de recrutement, pour veiller à maintenir le caractère de la fonction publique internationale¹³.

7. Les décisions de la période ont continué d'insister sur la responsabilité professionnelle conférée par l'Article 100 aux membres du personnel, en tant que fonctionnaires internationaux¹⁴. Dans ce contexte, on s'est particulièrement préoccupé de l'application de mesures telles que la notation des fonctionnaires, afin d'évaluer leurs résultats et de renforcer la responsabilisation¹⁵. Des décisions du TANU ont confirmé la responsabilité professionnelle à l'égard de règles internes d'organes subsidiaires¹⁶. L'Administration a également rappelé que les fonctionnaires avaient la responsabilité d'assurer la sécurité d'informations sensibles, en particulier lors de l'utilisation des technologies de la communication¹⁷. L'Administration a voulu aussi, pendant la période, préciser les obligations incombant aux fonctionnaires dans leur comportement personnel. Elle a souligné la haute valeur qui s'attachait aux membres du personnel, en tant que fonctionnaires internationaux, veillant à ce que leur comportement d'ensemble ne mette pas en cause les intérêts de l'ONU ou ne ternisse ni sa réputation ni celle du Secrétariat. La responsabilité des fonctionnaires à l'égard de leurs obligations juridiques personnelles a été évoquée dans ce contexte, notamment en ce qui concerne le versement de pensions alimentaires au conjoint et aux enfants¹⁸. L'Organisation a également pris des mesures concernant l'acceptation de dons, distinctions honorifiques ou rémunérations, en intégrant des dispositions particulières réglementant l'acceptation de tels avantages dans le Règlement du personnel¹⁹.

8. La multiplication du nombre de cas de violation des privilèges et immunités, pendant la période qui a suivi la fin de la guerre froide, de même que le nouveau consensus sur l'expansion du rôle des Nations Unies ont eu une incidence notable sur l'examen de mesures visant à appuyer et protéger la fonction publique internationale²⁰. Ces nouveaux éléments ont incité à étudier la nécessité d'élargir les responsabilités du Secrétaire général et de l'administration à l'égard des fonctionnaires du Secrétariat²¹. En outre, l'obligation faite aux États Membres de respecter le caractère exclusivement international de la fonction publique, en vertu de l'Article 100, a continué de retenir toute l'attention. Le Secrétaire général a

indiqué que les questions relatives au respect des privilèges et immunités étaient de la plus haute importance²². Dans de multiples résolutions, l'Assemblée générale, rappelant l'Article 100 et l'engagement pris par les États Membres au terme dudit article a demandé aux États de respecter scrupuleusement les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et de s'abstenir de tout acte susceptible d'empêcher ces fonctionnaires de s'acquitter de leur tâche et, de ce fait, préjudiciable au bon fonctionnement de l'Organisation²³.

9. L'examen de questions telles que l'application par un État de dispositions à ses propres ressortissants fonctionnaires ou à des fonctionnaires ressortissants d'un autre État, y compris les dispositions mises en œuvre par le pays hôte, s'est poursuivi pendant la période considérée. Parallèlement, un nouvel aspect a fait l'objet d'un examen pendant la période, à savoir la validité du détachement au regard de l'Article 100 et les modifications à apporter à la pratique pour assurer le maintien d'une fonction civile internationale indépendante de toute ingérence par un État Membre. Un autre sujet de préoccupation soulevé pendant la période a été la pratique des compléments de traitement versés à des fonctionnaires²⁴. L'Administration a également examiné la question de savoir si l'Organisation devait reconnaître le changement de nationalité d'une fonctionnaire²⁵.

II. Résumé analytique de la pratique

A. Le concept de Secrétariat en tant que fonction publique internationale

10. Au cours de la période étudiée, l'Organisation a maintes fois mentionné la valeur attachée à la fonction publique internationale et l'importance que revêtait la préservation de son indépendance²⁶. Dans une déclaration qu'il a prononcée devant la Cinquième Commission, le Secrétaire général s'est dit convaincu de la haute valeur du personnel et certain que les États Membres étaient conscients des avantages d'une fonction publique internationale véritablement indépendante et reflétant une répartition géographique équilibrée²⁷. Pendant la période, les délégations d'un certain nombre d'États ont salué les efforts déployés par le Secrétaire général pour renforcer le caractère indépendant et le fonctionnement du personnel de l'Organisation²⁸. Pour sa part, l'Assemblée a expressément reconnu qu'assurer le caractère exclusivement international du personnel faisait partie des objectifs visés par son initiative pour la réforme et la revitalisation de l'Organisation²⁹.

11. Le consensus sur le rôle de l'ONU qui a prévalu après la fin de la guerre froide et l'accroissement du nombre de missions effectuées ont conduit à se préoccuper davantage de l'indépendance de la fonction publique internationale, compte tenu notamment de la recrudescence et de l'aggravation des cas de violation des privilèges et immunités conférés aux fonctionnaires de l'Organisation³⁰. Alors que cette évolution incitait l'Organisation à accroître les mesures visant à conforter et protéger le caractère international de la fonction publique³¹, des avis émanant de différents organes judiciaires ont reconnu qu'il convenait d'élargir aussi bien les catégories de personnes bénéficiant de l'appui et de la protection de l'Organisation³² que les catégories de fonctionnaires pouvant prétendre à un engagement de carrière³³. Ces nouveaux éléments ont conduit à examiner de plus

près la définition de la fonction publique internationale et les caractéristiques de sa composition³⁴.

12. Prenant la parole devant la Cinquième Commission, le Secrétaire général a précisé qu'au sens de l'Article 100, il fallait entendre par « fonction publique internationale » un corps de professionnels, femmes et hommes, voués au service de la communauté humaine³⁵. Il a ajouté qu'un aspect important de sa conception d'une fonction publique internationale indépendante était la nécessité de bien faire la différence entre nominations politiques et nominations de carrière, les premières étant des nominations de durée limitée à des postes de rang supérieur et les deuxièmes se fondant sur un recrutement par concours et sur un processus transparent d'organisation des carrières³⁶. Le Secrétaire général a souligné que l'autre assise d'une fonction publique internationale efficace était la nécessité pour le personnel de faire preuve des plus hautes qualités de travail et de compétence³⁷. De telles qualités se caractériseraient par une formation³⁸. Pendant toute la période, le Secrétaire général a aussi insisté sur l'égalité de traitement au sein de la fonction publique internationale; il ne s'agissait pas seulement d'égalité des chances entre les hommes et les femmes³⁹ mais aussi d'impartialité aussi bien dans la conduite des fonctionnaires que dans la conduite à leur égard⁴⁰. Pendant toute la période, le Secrétaire général a maintenu sa position de principe contre le traitement discriminatoire, qu'il soit positif ou négatif, appliqué à des membres du personnel sur la base de leur nationalité⁴¹.

13. En même temps, la préservation et le renforcement de la fonction publique internationale ont continué, durant la période, d'être étroitement associés à l'application de certaines politiques de recrutement⁴². Dans ses résolutions sur les questions relatives au personnel, l'Assemblée générale, rappelant notamment l'Article 100, a réaffirmé sa mobilisation en faveur de certaines politiques de recrutement concernant les fonctionnaires du Secrétariat. Elle a notamment réaffirmé qu'aucun poste ne devait être considéré comme l'apanage d'un État Membre ou d'un groupe d'États⁴³, demandé instamment le recrutement de nationaux d'États non représentés ou sous-représentés⁴⁴ et prié d'assurer, selon qu'il conviendrait, la représentation des principaux systèmes juridiques au Secrétariat⁴⁵. De bonnes pratiques en matière de gestion du personnel, incluant, comme on l'a vu, la formation, ainsi que l'organisation des carrières ont été considérées comme les éléments constitutifs d'une fonction publique solide⁴⁶. Rappelant notamment l'Article 100, l'Assemblée a approuvé les efforts déployés par le Secrétaire général pour renforcer les ressources humaines⁴⁷.

14. Une question importante s'est posée pendant la période à propos des incidences sur la fonction publique internationale de la pratique du détachement utilisée pour recruter, par roulement et pour une durée déterminée, des fonctionnaires mis en disponibilité par les gouvernements d'États Membres dont les nationaux sont engagés essentiellement ou exclusivement en qualité de fonctionnaire détaché⁴⁸. Sans remettre en cause le détachement en soi, le TANU a jugé que certaines pratiques et procédures suivies par l'administration à l'égard de fonctionnaires détachés violaient l'Article 100 et n'étaient pas conformes aux intérêts de l'Organisation⁴⁹. Examinant les implications de la décision du TANU, le Secrétaire général a conclu que le détachement de fonctionnaires, s'il est pratiqué de façon limitée, peut être avantageux mais que cette pratique risque aussi de compromettre l'aboutissement des efforts faits pour accroître l'indépendance et l'efficacité du Secrétariat⁵⁰. Pour sa part, l'Assemblée a maintes fois réaffirmé que

le détachement était conforme à l'Article 100⁵¹. Le Statut du personnel a été modifié pour y inclure une reconnaissance explicite de la procédure et les principes de sa pratique⁵².

B. Les obligations des membres du Secrétariat

1. RESPONSABILITÉ DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL EN CE QUI CONCERNE L'EXERCICE DES FONCTIONS DES MEMBRES DU PERSONNEL

15. L'attention qui s'est manifestée pour le respect des privilèges et des immunités au cours de la période a incité à mettre un nouvel accent sur la responsabilité du Secrétaire général, s'agissant d'assurer la sécurité et l'indépendance des membres du personnel⁵³. Rappelant notamment l'Article 100, l'Assemblée générale a demandé maintes fois au Secrétaire général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, de servir personnellement d'interlocuteur en vue de promouvoir et d'assurer, en usant de tous les moyens dont il dispose, le respect des privilèges et immunités⁵⁴. À cet égard, le Secrétaire général a été maintes fois prié de revoir et d'évaluer les mesures prises pour améliorer la sécurité et la protection des fonctionnaires internationaux et leur permettre d'exercer convenablement leur activité professionnelle⁵⁵. On s'est particulièrement attaché à renforcer le rôle du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité pour résoudre les problèmes de sécurité⁵⁶. Le Secrétaire général a également recommandé que le Coordonnateur assume directement la responsabilité de traiter avec les gouvernements dans les questions relatives aux cas d'arrestation et de détention de fonctionnaires⁵⁷.

16. Dans le rapport qu'il a présenté au tout début de la période sur le respect des privilèges et immunités, le Secrétaire général a rappelé la déclaration qu'il avait faite plus tôt devant la Cinquième Commission, à savoir que la responsabilité à l'égard des fonctionnaires appelait des considérations aussi bien juridiques qu'humanitaires⁵⁸. Comme l'a expliqué le Secrétaire général, les considérations juridiques, fondées sur les privilèges et immunités, s'intéressaient essentiellement à la question de savoir si un fonctionnaire était arrêté en raison de ses activités officielles⁵⁹. En vertu des considérations humanitaires, qui étaient beaucoup plus vastes, le Secrétaire général avait la responsabilité de veiller à ce que tout fonctionnaire arrêté et détenu soit traité équitablement, mis en accusation selon les procédures régulières et jugé sans délai, et à ce qu'il reçoive les soins médicaux nécessaires⁶⁰. L'Assemblée a reconnu l'intérêt de plus en plus vif que le Secrétaire général portait aux mesures concernant le bien-être général des fonctionnaires⁶¹.

17. Aussi le Secrétaire général a-t-il entrepris de développer une série de mesures, dont la mise en place de programmes et de politiques d'ensemble⁶², comme l'intégration des questions de sécurité dans la planification d'opérations des Nations Unies⁶³ et le maintien d'un lien juridique entre l'Organisation et les fonctionnaires détenus ou arrêtés⁶⁴. Le Secrétaire général s'est également employé à développer des mesures concrètes visant aussi bien des questions techniques comme le matériel⁶⁵ que le bien-être des fonctionnaires, notamment par la mise au point d'un programme de gestion du stress⁶⁶. Il y a eu également d'autres mesures comme l'élaboration de modules normalisés de formation à la sécurité⁶⁷ et la mise en place d'un régime d'assurance-vie et d'assurance accident à l'échelle du système pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés à risque⁶⁸.

2. OBLIGATIONS DES MEMBRES DU PERSONNEL CONCERNANT L'ACCOMPLISSEMENT DE LEURS DEVOIRS

a) Responsabilité professionnelle générale des membres du personnel

18. Au cours de la période, des résolutions de l'Assemblée ont continué de demander aux membres du personnel de respecter scrupuleusement les dispositions de l'Article 100 de la Charte et les obligations que leur imposent le Statut et le Règlement du personnel⁶⁹. À sa quarante-septième session, l'Assemblée générale, rappelant l'Article 100, a adopté un certain nombre de mesures concernant les normes de conduite applicables au recrutement et à l'organisation des carrières des fonctionnaires⁷⁰. Il était notamment demandé, par exemple, d'entreprendre un examen du système de notation des fonctionnaires actuellement utilisé, de manière à en faire un système efficace qui permette d'évaluer correctement la qualité du travail des fonctionnaires et de renforcer leur sens des responsabilités⁷¹.

19. Des délégations à la Cinquième Commission ont soulevé la question de savoir si le Règlement du personnel constituait un code de conduite qui s'appliquait à tous les fonctionnaires des Nations Unies, y compris ceux qui étaient élus ou nommés⁷². Appelant l'attention sur la portée et le but du Statut du personnel, tels qu'ils sont définis dans le Règlement du personnel qui le restreint aux fonctionnaires soumis à l'autorité du Secrétaire général, le Directeur du personnel a conclu que le Règlement du personnel ne pouvait s'appliquer aux agents élus et nommés qui ne font pas partie du Secrétariat et qu'il s'appliquait seulement aux fonctionnaires relevant du Secrétaire général⁷³. Néanmoins, un certain nombre d'États ont appuyé l'idée d'envisager d'élaborer un « code de conduite » commun qui s'appliquerait à tous les agents des Nations Unies, et pas seulement aux fonctionnaires du Secrétariat⁷⁴.

20. Le jugement n° 687 du Tribunal administratif des Nations Unies concernait en partie l'imposition de mesures disciplinaires sur la base de règles internes d'un organe subsidiaire qui ne font pas partie du Règlement du personnel⁷⁵. Notant que les organes subsidiaires ont souvent leurs propres règles et règlements, le Tribunal a jugé que le fonctionnaire ne pouvait se soustraire aux obligations imposées par les règlements internes en faisant valoir qu'ils n'avaient pas été approuvés directement par l'Assemblée⁷⁶. Toutefois, le Tribunal a rejeté en partie la constatation par l'Administration qu'une telle violation corroborait nécessairement une conclusion selon laquelle le fonctionnaire avait nui à la réputation de l'Organisation auprès du pays hôte⁷⁷.

21. Dans un jugement, le TANU a considéré que, dès lors que le Secrétaire général avait établi une intention délibérée de fraude, il incombait au fonctionnaire de présenter les éléments de preuve suffisants pour se disculper⁷⁸. De même, le Tribunal a rejeté les arguments quant au poids de l'intention criminelle ou malveillante d'un fonctionnaire dans une faute reconnue, jugeant que la possession illégale et l'intention de forger un document officiel était des motifs suffisants pour engager une action disciplinaire. Le Tribunal a affirmé qu'un tel acte suffisait en soi pour être incompatible avec le statut de fonctionnaire international et pouvait avoir de graves conséquences pour l'Organisation⁷⁹.

22. Dans son jugement n° 560, le Tribunal a aussi considéré les implications d'allégations de harcèlement sexuel. Il a déclaré que les fonctionnaires qui commettaient une faute aussi grave manquaient manifestement à leurs obligations morales et contractuelles envers l'Organisation et a jugé une telle conduite particulièrement répréhensible, surtout dans une organisation comme l'ONU, qui

devait servir de modèle d'harmonie et de coopération⁸⁰. Le Tribunal a en outre déclaré que le Secrétaire général était tenu de mener une enquête sur de telles allégations et que l'auteur des allégations devait participer à cette enquête⁸¹.

****b) Responsabilité devant le Secrétaire général dans l'exercice des fonctions**

c) Acceptation d'instructions d'autorités extérieures

23. Dans un mémorandum, le Bureau du Conseiller juridique a répondu à propos du souhait exprimé par un État Membre de s'assurer les services d'un fonctionnaire de sa nationalité en vue d'une assistance en matière juridique⁸². Le Bureau a indiqué que l'Organisation des Nations Unies avait pour politique de ne pas détacher ou prêter de fonctionnaires au bénéfice de gouvernements, la raison étant qu'il serait très difficile à un fonctionnaire détaché ou prêté de respecter les dispositions du Statut du personnel, et notamment le paragraphe 3 de l'article 1 qui enjoint aux fonctionnaires de n'accepter d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation⁸³. Le Bureau du Conseiller juridique a fait observer que les contrats d'emploi proposés dans le cadre de programmes d'assistance des Nations Unies stipulaient expressément que les personnes y participant n'étaient pas considérées comme « fonctionnaires de l'Organisation »⁸⁴.

d) Discretion dans l'exercice des fonctions officielles

24. En 1994, le Secrétaire général a adressé aux fonctionnaires du Secrétariat une circulaire sur la sécurité de l'information, en rappelant notamment l'obligation de protéger l'information sensible communiquée par le téléphone ou les liaisons informatiques⁸⁵. Si la plupart des informations qui concernaient l'Organisation des Nations Unies étaient à la disposition du public, conformément à sa volonté d'agir dans la transparence, la circulaire rappelait aux fonctionnaires que, dans plusieurs domaines, il était impératif que l'Organisation puisse fonctionner dans une confidentialité et une discrétion absolues⁸⁶. Tout en reconnaissant que la majorité des fonctionnaires connaissaient et respectaient leurs obligations, le Secrétaire général a voulu leur rappeler qu'ils étaient tenus d'observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles et de ne pas communiquer un renseignement qui n'aurait pas été rendu public, sauf dans l'exercice de leurs fonctions ou avec l'autorisation du Secrétaire général⁸⁷. La circulaire rappelait aux fonctionnaires que la cessation de service ne les dégageait pas de ces obligations⁸⁸. En rappelant aux fonctionnaires qu'ils étaient chacun personnellement responsables de la protection de l'information, la circulaire insistait sur la responsabilité particulière incombant aux chefs de département ou de mission de s'assurer de la bonne garde de l'information sensible et sur leur devoir de prendre les mesures de sécurité voulues pour protéger les moyens de communication comme le téléphone ou les liaisons informatiques⁸⁹.

****e) Impartialité dans l'exercice des fonctions officielles**

3. OBLIGATIONS CONCERNANT LA CONDUITE DU PERSONNEL

a) Conduite dans l'intérêt des Nations Unies

25. Dans une instruction administrative⁹⁰, l'Administration a traité de la question de la responsabilité des fonctionnaires à l'égard de leurs obligations juridiques personnelles. Rappelant aux fonctionnaires qu'en vertu des articles 1.1, 1.4 et 1.8 du Statut du personnel, ils devaient avoir une conduite conforme à leur qualité de

fonctionnaires internationaux, elle a précisé que, dans le cadre d'une telle conduite, les fonctionnaires étaient censés respecter leurs obligations financières sans que l'ONU ait à intervenir⁹¹. Elle a rappelé en outre que, conformément à la Convention sur les privilèges et immunités, l'ONU était tenue de collaborer avec les autorités compétentes des États Membres en vue de faciliter la bonne administration de la justice⁹². En conséquence, bien qu'elle jouisse de l'immunité de juridiction – les traitements de ses fonctionnaires ne pouvant faire l'objet ni d'une saisie-arrêt ni d'une saisie – l'Organisation pouvait introduire une instance disciplinaire contre le fonctionnaire, si elle n'était pas convaincue qu'il avait pris toutes les mesures voulues⁹³. L'instruction précisait que, selon la procédure, le fonctionnaire recevait une copie de la correspondance, comprenant tous jugements relatifs aux plaintes. Pour satisfaire à cette obligation, le fonctionnaire était prié de faire le nécessaire pour régler le problème et d'informer son administrateur du personnel des mesures qu'il aurait prises. Des mesures appropriées et efficaces étaient censées être prises dans les trois mois suivant la réception de la demande⁹⁴.

26. Dans ce contexte, le versement de pensions alimentaires aux conjoints et aux enfants a fait l'objet d'un examen particulier. Comme le précise l'instruction, les affaires de famille relevant de la vie privée ne concernent pas, en soi, l'Organisation mais le fonctionnaire est supposé subvenir aux besoins des personnes qui sont à sa charge et s'acquitter pleinement des obligations que lui impose la loi en la matière⁹⁵. Le non-respect de ces obligations est contraire aux normes de conduite des fonctionnaires internationaux. Lorsqu'il a été établi judiciairement qu'un fonctionnaire ne subvient pas aux besoins des personnes à sa charge, le Secrétaire général peut autoriser des retenues sur ses émoluments⁹⁶. Dans le cas des affaires d'obligation alimentaire, l'Organisation collabore avec les autorités compétentes en communiquant des renseignements à caractère personnel – même sans l'accord de l'intéressé –, quand elle juge bon de le faire et selon les modalités qui lui paraissent appropriées, pour contribuer au bon règlement juridique de l'affaire⁹⁷.

***b) Activités professionnelles ou financières externes*

c) Acceptation d'honneurs, faveurs et présents

27. En 1990, le Secrétaire général a modifié le Règlement du personnel pour y inclure des dispositions concernant l'interdiction d'accepter des distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations de sources extérieures à l'Organisation⁹⁸. La nouvelle disposition 101.9 se lisait comme suit :

« a) Aucun fonctionnaire ne peut accepter d'une source extérieure à l'Organisation une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ni une rémunération s'il n'a obtenu au préalable l'assentiment du Secrétaire général.

b) Le Secrétaire général ne donne pas son assentiment si la distinction honorifique, la décoration, la faveur, le don ou la rémunération émane d'un gouvernement, exception faite des décorations pour services de guerre antérieurs à la nomination de l'intéressé.

c) Si la distinction honorifique, la décoration, la faveur, le don ou la rémunération émane d'une source non gouvernementale, le Secrétaire général ne donne son assentiment que dans des cas exceptionnels et si l'acceptation de la part du fonctionnaire n'est incompatible ni avec les termes de l'article 1.2

du Statut du personnel ni avec le statut de fonctionnaire international de l'intéressé.

d) Les dispositions des paragraphes b) et c) ci-dessus n'interdisent pas d'approuver l'acceptation :

i) De distinctions universitaires;

ii) Du remboursement des frais de voyage et de subsistance liés à des activités dûment autorisées;

iii) De témoignages de caractère commémoratif ou honorifique, tels que parchemins ou trophées. »⁹⁹

28. En reproduisant dans ses trois premiers paragraphes les dispositions de l'article 1.6, la nouvelle règle a également précisé que les modalités d'application diffèrent selon que la source extérieure de la distinction honorifique, de la décoration, de la faveur, du don ou de la rémunération est un gouvernement ou une source non gouvernementale¹⁰⁰. Le quatrième paragraphe s'inspire de la pratique indiquée dans une instruction administrative antérieure concernant les activités des fonctionnaires du Secrétariat en dehors de l'Organisation¹⁰¹. Dans sa décision 44/439, l'Assemblée a pris note des modifications apportées au Règlement du personnel¹⁰².

d) *Activités reliées aux médias*

29. Plusieurs mémorandums émanant du Bureau du Conseiller juridique ont porté sur la question du rôle et des droits des fonctionnaires reliés aux médias. Dans un mémorandum de 1990, le Bureau du Conseiller juridique a rappelé que les droits d'auteur des ouvrages publiés par les Nations Unies appartiennent à l'Organisation des Nations Unies et non au fonctionnaire qui les a écrits¹⁰³. Le Bureau a précisé que la question était généralement réglée au plan juridique par l'insertion, au dos de la page de couverture, de la marque de copyright requise pour réserver aux Nations Unies les droits correspondants¹⁰⁴. Toutefois, même en l'absence de la marque de copyright dans les ouvrages publiés, tous les droits sur les travaux effectués par des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions appartiennent à l'Organisation, conformément à la disposition 112.7 du Règlement du personnel¹⁰⁵.

30. Un mémorandum ultérieur a porté sur la rédaction d'articles par des fonctionnaires pour parution externe dans des revues techniques et savantes, en dehors de l'exercice de leurs fonctions officielles¹⁰⁶. Dans la mesure où les attributions d'un fonctionnaire concernaient l'informatique documentaire et la gestion de réseaux, le Bureau du Conseiller juridique a fait valoir que les articles rédigés pour des magazines extérieurs risquaient d'être de la même nature que ceux qui étaient produits pour l'Organisation, ce qui pourrait être à l'origine de conflits d'intérêts et compromettre la confidentialité de l'information de l'Organisation des Nations Unies au profit de firmes extérieures¹⁰⁷. Le Bureau du Conseiller juridique a déclaré qu'à moins que ces articles ne traitent de questions ne présentant aucun lien avec l'Organisation des Nations Unies et ses institutions, ils ne devraient pas être publiés sans l'autorisation préalable du Secrétaire général, conformément à la disposition 101.6 du Règlement du personnel¹⁰⁸.

e) *Activités politiques*

31. En 1990, le Bureau du Conseiller juridique a également adressé un mémorandum à propos de fonctionnaires désireux de participer à des activités d'organisations extérieures à but non lucratif¹⁰⁹. Rappelant le paragraphe 1 de l'Article 100 ainsi que les articles 1.2 et 1.4 du Statut du personnel¹¹⁰, le Bureau a fait observer que les fonctionnaires ne pouvaient se livrer à aucune activité de fond de caractère continu ou récurrent, à moins d'y avoir été autorisés par le Secrétaire général¹¹¹. En outre, selon des instructions administratives antérieures, cette autorisation ne pouvait être donnée que si l'activité était compatible avec la bonne exécution des tâches du fonctionnaire à l'Organisation; qu'elle ne faisait pas obstacle au travail du fonctionnaire et ne l'empêchait pas d'accepter de nouvelles tâches; et qu'il avait été dûment tenu compte des rapports existants entre l'activité extérieure et les attributions officielles du fonctionnaire de même qu'entre les émoluments qu'il recevait de l'Organisation et toute rémunération qu'il percevrait pour ladite activité¹¹².

32. Le Bureau a également considéré la question spécifique de la possibilité pour un fonctionnaire de participer publiquement à des comités consultatifs d'organisations non gouvernementales (ONG) et a fait observer que la mention d'un nom de fonctionnaire et d'une affiliation à l'ONU (dans ce cas, à l'UNICEF), impliquerait que le fonctionnaire siège à titre officiel, ce qui lierait l'Organisation à une activité non prévue dans un programme de coopération¹¹³. Pour cette raison, le Bureau du Conseiller juridique a conclu qu'il n'était pas opportun que l'Organisation se trouve impliquée d'une manière ou d'une autre, soit en prêtant son nom soit du fait de la participation d'un de ses fonctionnaires aux activités de l'ONG¹¹⁴. De même, un mémorandum de 1992 a précisé les objections juridiques s'opposant à ce qu'un fonctionnaire accepte de devenir membre honoraire du conseil d'administration d'un institut¹¹⁵. Parmi les facteurs faisant obstacle à l'acceptation d'une telle invitation, le Bureau a noté l'incertitude quant au caractère opérationnel de l'institut ou à sa conformité avec la législation nationale, puisqu'il était établi à titre provisoire; les perspectives d'une coopération étroite avec les secteurs gouvernementaux; et troisièmement, son caractère essentiellement national¹¹⁶. Le Bureau a également évoqué la possibilité que l'institut publie des rapports et/ou entreprenne des activités incompatibles ou en opposition avec les opérations des Nations Unies¹¹⁷. En conséquence, il a conclu qu'autoriser le fonctionnaire à accepter une telle invitation pourrait être perçu comme constituant une entorse à l'obligation d'impartialité des Nations Unies¹¹⁸.

**f) *Activités criminelles*

C. Les obligations des États Membres

33. La période étudiée a vu se multiplier le nombre de questions ayant trait à l'obligation faite aux États Membres de respecter le caractère international du Secrétariat. Dans ses rapports, le Secrétaire général a fait état d'une recrudescence de violations des privilèges et immunités des fonctionnaires, dont il a recensé des exemples dans diverses régions du monde, en citant des cas non seulement d'arrestation et de détention mais aussi de réglementation de membres du personnel par un État¹¹⁹. Par ailleurs, l'Organisation a consacré une attention particulière à des questions telles que le détachement de fonctionnaires et les compléments de rémunération versés à certains fonctionnaires. Les délégations d'un certain nombre

d'États ont déclaré devant la Cinquième Commission qu'elles étaient préoccupées par les formes multiples et variées des cas qui se manifestaient, s'agissant de la protection du statut international du Secrétariat¹²⁰. Prenant acte avec une vive inquiétude des rapports du Secrétaire général, l'Assemblée, rappelant notamment l'Article 100 dans maintes décisions, a demandé à tous les États de respecter scrupuleusement les privilèges et immunités des fonctionnaires et, de façon plus générale, les a priés de s'abstenir de tout acte susceptible d'empêcher ces fonctionnaires de s'acquitter de leurs tâches¹²¹. L'Assemblée a également demandé aux États de coordonner leurs efforts avec ceux du Secrétaire général afin de régler au plus vite tout autre cas entravant la tâche des fonctionnaires¹²².

1. PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS DU SECRÉTARIAT

34. Au cours de la période étudiée, le Secrétaire général a souligné que les questions relatives au respect des privilèges et immunités avaient pris encore plus d'importance¹²³. Alors que dans ses premiers rapports, le Secrétaire général faisait état d'une progression constante et conséquente, notamment du nombre de cas d'arrestation et de détention de fonctionnaires¹²⁴, il a par la suite appelé l'attention sur « l'augmentation intolérable » du nombre de victimes parmi les membres du personnel des Nations Unies¹²⁵. Analysant la situation, le Secrétaire général a fait observer que, la guerre froide s'étant achevée, un consensus s'était fait jour sur le rôle de l'Organisation en tant qu'instrument central dans la préservation de la paix, ce qui avait entraîné une multiplication des demandes chargeant l'ONU d'entreprendre des missions dans des régions où la sécurité était à tout le moins précaire¹²⁶. En même temps, alors que, par le passé, travailler sous la bannière des Nations Unies valait sauf-conduit, cela n'était plus le cas et le personnel courait souvent des risques du simple fait qu'il était au service des Nations Unies¹²⁷.

35. Dans ces conditions, la sécurité physique et la protection des fonctionnaires sont apparus comme le principal obstacle à l'indépendance du Secrétariat. Des décisions de l'Assemblée ont affirmé que le non-respect des privilèges et immunités était l'un des principaux obstacles à l'exécution des missions et programmes des Nations Unies¹²⁸. La question du respect des privilèges et immunités a été examinée à chaque session de l'Assemblée¹²⁹. Parallèlement, le Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité a organisé régulièrement des réunions interinstitutions sur la sécurité, afin d'étudier les mesures propres à assurer la protection du personnel¹³⁰.

36. Exprimant sa vive inquiétude devant les violations des privilèges et immunités, l'Assemblée a maintes fois engagé le Secrétaire général à continuer de servir personnellement d'interlocuteur en vue d'assurer, en usant de tous les moyens dont il disposait, le respect des privilèges et immunités¹³¹. La multiplication des menaces contre les fonctionnaires du Secrétariat a conduit le Secrétaire général à affirmer la nécessité d'étudier d'autres mesures pour faire face aux problèmes liés à la sécurité et à la protection des fonctionnaires¹³² et le système des Nations Unies a entrepris plusieurs actions pour aider à faire respecter les privilèges et immunités¹³³. On s'est particulièrement attaché à élargir le rôle du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité dans le règlement des affaires de sécurité¹³⁴, y compris en lui demandant d'assumer éventuellement la responsabilité directe de traiter avec les gouvernements dans les questions relatives aux cas d'arrestation ou de détention des fonctionnaires¹³⁵.

37. Dans maintes résolutions rappelant aux États Membres l'engagement contracté en vertu de l'Article 100, l'Assemblée a engagé les États à respecter scrupuleusement les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et à s'abstenir de tout acte susceptible d'empêcher ces fonctionnaires de s'acquitter de leur tâche et, de ce fait, préjudiciable au bon fonctionnement de l'Organisation¹³⁶. Toutefois, avec la multiplication du nombre de violations des privilèges et immunités, jointe au nombre croissant de problèmes rencontrés pour assurer la protection des fonctionnaires, il a paru nécessaire que les États Membres assument la responsabilité de prendre de nouvelles mesures pour s'acquitter de leurs obligations en vertu de la Charte¹³⁷. Bon nombre d'États Membres, sinon la plupart, ont dû admettre que certains États continuaient de violer leurs engagements de respecter les privilèges et immunités de fonctionnaires¹³⁸. L'Assemblée a demandé des procédures spécifiques pour assurer le respect des privilèges et immunités des membres du personnel¹³⁹. Ces procédures non seulement demandaient que les États où des fonctionnaires sont en état d'arrestation ou de détention permettent au Secrétaire général d'exercer pleinement le droit de protéger ses fonctionnaires, en particulier pour ce qui est d'entrer immédiatement en rapport avec eux¹⁴⁰, mais prévoyaient aussi la fourniture d'une assistance médicale et de soins médicaux¹⁴¹, en rappelant qu'il importait de permettre l'accès aux équipes médicales indépendantes des Nations Unies¹⁴². Parmi d'autres mesures figurait l'obligation de diffuser l'information quant à l'inviolabilité du personnel des missions de l'Organisation des Nations Unies¹⁴³. Des résolutions de la Commission des droits de l'homme ont demandé d'autres procédures spécifiques, comme d'autoriser les représentants d'organisations à assister à toute audition concernant des fonctionnaires des Nations Unies et des membres de leur famille¹⁴⁴.

38. En même temps, on s'est accordé sur la nécessité d'une action plus globale. À cet égard, l'élaboration de la Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé constitue une évolution majeure. Devant « l'augmentation intolérable » du nombre de victimes parmi le personnel des Nations Unies et le rôle de plus en plus polyvalent des missions des Nations Unies, le Secrétaire général a insisté sur la nécessité d'envisager de nouvelles dispositions dépassant les mesures administratives en vigueur¹⁴⁵. Aussi a-t-il proposé l'élaboration d'un nouvel instrument international global afin de codifier et de développer le droit international relatif à la sécurité et à la protection des forces et du personnel des Nations Unies, tel qu'il se reflète dans la pratique la plus récente¹⁴⁶. En vertu de la Convention, les États parties acceptaient l'obligation de relâcher promptement les membres du personnel détenus¹⁴⁷.

39. Il convient de noter toutefois que la Convention ne s'applique qu'aux opérations établies en vue de maintenir la paix et la sécurité internationales, ou lorsque le Conseil de sécurité ou l'Assemblée ont déclaré qu'il existe un risque exceptionnel pour la sécurité¹⁴⁸. En proposant l'élaboration de ladite Convention, le Secrétaire général a souligné les risques auxquels étaient exposés des catégories de personnel civil et a suggéré qu'un tel accord étende certains des privilèges et immunités aux entrepreneurs et aux personnels des ONG¹⁴⁹, en indiquant qu'il n'était « ...ni pratique ni souhaitable d'établir une distinction rigoureuse entre les personnels agissant en vertu d'un mandat du Conseil de sécurité et ceux dont l'action relevait d'autres instances »¹⁵⁰. Le Secrétaire général a soutenu que les mesures de protection pour le personnel devaient s'appliquer, *mutatis mutandis*, à toutes les catégories du personnel associé aux activités des Nations Unies¹⁵¹. Si certains États ont accepté les arguments justifiant une telle approche¹⁵², l'examen

ultérieur a fait apparaître des difficultés, à savoir, comment concilier le désir de protéger toutes les personnes avec les difficultés que présentait l'élargissement du champ d'application de ces mesures à des situations n'ayant aucun rapport avec les Nations Unies¹⁵³.

40. Le nombre d'attaques ne cessant de croître, l'Organisation a consacré une nouvelle attention à l'obligation pour les États de poursuivre les responsables de ces attaques contre le personnel. La Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé, adoptée au cours de la période, a reconnu expressément l'obligation pour les États de protéger les membres du personnel et de poursuivre les responsables des attaques¹⁵⁴. Faisant suite à une demande du Conseil de sécurité¹⁵⁵, le Secrétaire général a recommandé pour le court terme que le Conseil de sécurité, en mettant en place une opération, confirme expressément dans la résolution pertinente que l'État hôte est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection du personnel¹⁵⁶. Le Secrétaire général a également proposé que le Conseil de sécurité déclare que les attaques contre le personnel des Nations Unies seraient considérées comme une ingérence dans l'exercice des responsabilités du Conseil et que si l'État hôte ne s'acquittait pas de ses responsabilités, le Conseil de sécurité pourrait envisager des mesures pour assurer la sécurité du personnel¹⁵⁷. Dans sa résolution 48/42, l'Assemblée a demandé instamment de s'employer sans attendre à dissuader et poursuivre les responsables d'attaques.

****2. LA QUESTION DES GOUVERNEMENTS FOURNISSANT AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES INFORMATIONS RELATIVES AUX MEMBRES DU PERSONNEL**

3. LA QUESTION DE LA RÉGLEMENTATION PAR UN ÉTAT DE SES RESSORTISSANTS MEMBRES DU PERSONNEL

41. La réglementation imposée par les gouvernements d'États Membres à leurs propres ressortissants membres du personnel est demeurée une question importante pendant la période considérée¹⁵⁸. On s'est particulièrement inquiété de la pratique suivie par certains États qui opéraient des déductions ou prélevaient des impôts sur les traitements de leurs ressortissants membres du personnel.

42. S'agissant des déductions, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a examiné la question pendant la quarante-quatrième session de l'Assemblée¹⁵⁹. Estimant que la pratique des déductions contrevenait de façon flagrante à la Charte des Nations Unies ainsi qu'au Règlement et Statut du personnel¹⁶⁰, la CFPI a reconnu qu'il s'agissait d'un « problème épineux qui n'avait jusqu'ici trouvé aucune solution », et qui continuerait probablement de se poser tant que des mesures plus énergiques et originales ne seraient pas prises¹⁶¹. L'Assemblée a prié le Secrétaire général ainsi que les chefs de secrétariat des institutions spécialisées de prendre les mesures requises pour mettre fin à ces pratiques¹⁶². L'Assemblée a en outre prié la Commission d'étudier ces pratiques et de proposer des mesures pour résoudre le problème¹⁶³.

43. L'Organisation a examiné la question du prélèvement d'impôts sur les traitements de fonctionnaires nationaux ou résidents permanents recrutés sur place¹⁶⁴. Le Secrétaire général a signalé que les mesures permettant d'assujettir à l'impôt les salaires de membres du personnel recrutés sur place prenaient différentes formes, citant non seulement l'impôt sur le revenu mais aussi les droits sur les permis de travail¹⁶⁵ et les cotisations de sécurité sociale¹⁶⁶ comme exemples de mesures diminuant les salaires et donc imposant les fonctionnaires nationaux

recrutés sur place. Le Secrétaire général a rappelé l'exonération d'impôts dont jouissaient tous les fonctionnaires, qu'ils soient recrutés aux plans international ou local¹⁶⁷, expliquant que la logique de cette exonération était d'assurer l'égalité de traitement entre tous les membres du personnel, quelle que soit leur nationalité, et de veiller à ce que les fonds provenant des États Membres de l'Organisation, en contribution à son budget, ne soient pas détournés au profit d'États individuels par une mesure de mobilisation de ressources telle que l'impôt sur le revenu¹⁶⁸. Rappelant, entre autres, l'Article 100, l'Assemblée a noté avec inquiétude les informations concernant l'imposition des traitements et émoluments des fonctionnaires et a prié les États et le Secrétaire général de s'entendre d'urgence sur les mesures appropriées à prendre¹⁶⁹.

44. La question des obligations de service national des fonctionnaires a continué d'être examinée pendant la période¹⁷⁰. Dans des déclarations faites devant la Cinquième Commission, le Bureau du Conseiller juridique a cité plusieurs cas dans lesquels des fonctionnaires recrutés sur le plan local avaient été incorporés dans l'armée d'un État Membre¹⁷¹. Le Bureau du Conseiller juridique a rappelé les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités qui stipulent que les fonctionnaires de l'Organisation sont exempts de toute obligation relative au service national¹⁷².

45. En même temps, le Bureau du Conseiller juridique a examiné le cas d'un État Membre qui, tout en ayant adhéré à la Convention sur les privilèges et immunités, avait émis une réserve formelle à la disposition exemptant les fonctionnaires du service dans les forces armées¹⁷³. Le Bureau du Conseiller juridique a conclu que dans ce cas, l'État Membre n'était pas tenu juridiquement de dispenser le fonctionnaire de l'obligation de service militaire ou de lui accorder un sursis. Le Bureau du Conseiller juridique a indiqué que les dispositions relatives au service dans les forces armées devaient dans ces cas être régies par le Règlement du personnel¹⁷⁴, qui prévoit qu'il appartient au Secrétaire général, ou à une personne habilitée à le représenter, de demander à l'État d'accorder un sursis au fonctionnaire intéressé ou de l'exempter du service dans les forces armées¹⁷⁵.

4. LA QUESTION DE LA RÉGLEMENTATION D'UN ÉTAT APPLICABLE À D'AUTRES MEMBRES DU PERSONNEL

46. Un mémorandum du Bureau du Conseiller juridique a étudié la question des obligations en matière de visa imposées par des États Membres à des fonctionnaires des Nations Unies en mission¹⁷⁶. Le Bureau a déclaré que la position de principe de l'ONU en matière de visa était de considérer que l'exigence d'un visa n'appelait pas en elle-même d'objection à condition que l'obtention du visa soit une simple formalité qui n'empêchait pas le personnel des Nations Unies de se rendre rapidement sur les lieux¹⁷⁷. Le Bureau a souligné que la procédure de délivrance des visas ne devait pas déboucher sur des restrictions qui entraveraient les déplacements des membres du personnel¹⁷⁸.

47. Par ailleurs, on s'est inquiété pendant la période de l'imposition de taxes par diverses autorités gouvernementales, aux niveaux local et national¹⁷⁹. Le Secrétaire général a exprimé son inquiétude devant l'application par un État Membre des lois relatives à l'emploi d'étrangers non résidents, disant qu'à son avis, une application rigoureuse de la réglementation relative à l'immigration risquait de compromettre la pratique prescrite en la matière¹⁸⁰.

5. DEMANDES DE NOMINATION OU DE REMPLACEMENT DE FONCTIONNAIRES

48. Au cours de la période, on s'est inquiété de la réglementation imposée par un État sur ses ressortissants membres du personnel, dans le cadre d'une pratique qui consiste à remplacer, par des fonctionnaires de la même nationalité, des fonctionnaires originaires d'États Membres dont les ressortissants sont, pour la plupart, détachés par leur gouvernement sur certains postes de durée déterminée¹⁸¹. Après le jugement n° 482 du TANU et les modifications introduites par la suite dans la pratique du détachement, le Secrétaire général a fait observer que, le cas des fonctionnaires en détachement pouvant être pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière, le système du remplacement avait pratiquement perdu sa raison d'être¹⁸². En conséquence, le Secrétaire général a proposé d'abolir cette procédure exceptionnelle et de pourvoir désormais tous les postes suivant le processus normal de recrutement¹⁸³. Les délégations d'un certain nombre d'États ont appuyé la proposition d'abolir la pratique du remplacement¹⁸⁴, affirmant que le Secrétaire général devait pouvoir choisir des candidats provenant d'États Membres autres que ceux dont les ressortissants occupaient déjà des postes donnés¹⁸⁵. Les délégations d'un certain nombre d'autres États ont néanmoins objecté que l'abolition du système de remplacement était prématurée¹⁸⁶.

49. À l'occasion de l'examen d'un cas de licenciement pour faute d'un membre du personnel, le Bureau du Conseiller juridique a évoqué dans un mémorandum la réglementation d'un État Membre subordonnant à l'agrément des autorités l'affectation, le transfert et le licenciement du personnel recruté sur place par les organismes des Nations Unies¹⁸⁷. En particulier, les bureaux des Nations Unies étaient obligés d'aviser le Ministère des affaires étrangères lorsqu'ils envisageaient de licencier tel ou tel employé¹⁸⁸. Rappelant qu'en vertu de l'Article 100, les États Membres s'engagent à respecter le caractère exclusivement international des fonctions des membres du personnel et à ne pas chercher « à les influencer dans l'exécution de leurs tâches », le Bureau du Conseiller juridique a dit qu'à son avis, la réglementation de l'État Membre contrevenait à l'autorité conférée au Secrétaire général en vertu de la Charte¹⁸⁹.

6. LA QUESTION DES DROITS SPÉCIAUX DU PAYS HÔTE

50. Pendant la période, l'Organisation s'est particulièrement souciée de la question concernant le droit du pays hôte d'imposer des restrictions aux déplacements de fonctionnaires ayant certaines nationalités¹⁹⁰. Des représentants de l'Administration ont affirmé à plusieurs reprises leur position, à savoir que les restrictions imposées par le pays hôte concernant les déplacements de fonctionnaires, en se fondant uniquement sur leur nationalité étaient, en l'absence de tout élément de preuve, injustifiées et constituaient une discrimination incompatible avec les engagements internationaux souscrits par le pays hôte¹⁹¹. Cette position a été appuyée par les délégations de plusieurs États Membres¹⁹². Des représentants du pays hôte ont affirmé que, dans la mesure où la réglementation ne s'appliquait qu'aux déplacements privés de fonctionnaires ayant certaines nationalités, elle n'entravait en rien leurs fonctions et leurs déplacements officiels¹⁹³. En conséquence, ces restrictions n'étaient pas incompatibles avec les dispositions de l'Accord de Siège¹⁹⁴. Le pays hôte a déclaré qu'il n'y avait pas de contradiction entre ses obligations en tant que pays hôte et son droit légitime de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité nationale¹⁹⁵.

51. Après la levée de diverses restrictions imposées aux déplacements de fonctionnaires ayant certaines nationalités, le Comité des relations avec le pays hôte a exprimé l'espoir que les restrictions qui subsistaient seraient levées dès que possible¹⁹⁶. L'Assemblée a adopté cette position dans ses résolutions ultérieures¹⁹⁷. Pour sa part, le pays hôte a déclaré que la levée de restrictions imposées à certaines nationalités ne signifiait aucun changement à sa politique ou à sa position concernant son droit de prendre de telles mesures pour des raisons de sécurité nationale : elle résultait de l'évolution de la situation objective¹⁹⁸.

7. LA QUESTION DU DÉTACHEMENT

52. Au cours de la période considérée, une attention nouvelle s'est portée sur la question du détachement, pratique consistant à proposer à un candidat fonctionnaire un engagement à durée déterminée à l'Organisation des Nations Unies, en demandant en même temps au gouvernement concerné de mettre le fonctionnaire intéressé en disponibilité¹⁹⁹. Auparavant, le détachement était la seule pratique permettant de recruter des fonctionnaires de certaines nationalités²⁰⁰. Mais les changements politiques qui ont suivi la fin de la guerre froide ont conduit certains États à revoir leur politique en la matière et à autoriser leurs ressortissants à solliciter des contrats permanents²⁰¹. Par ailleurs, des décisions rendues par le TANU ont incité l'Organisation à consacrer un examen particulier à la pratique du détachement et à ses conséquences pour l'indépendance de la fonction publique internationale, aux termes de l'Article 100.

53. Dans son jugement n° 482, le Tribunal a examiné les conditions requises pour qu'un détachement soit valable et les principes qui doivent guider l'Administration pour renouveler un engagement de durée déterminée ou accorder une nomination de carrière aux fonctionnaires réputés en détachement, conformément à l'Article 100, au Règlement du personnel et aux principes établis par l'Assemblée générale²⁰². En particulier, le jugement n° 482 concernait des fonctionnaires réputés en détachement et engagés sur des postes linguistiques, qui souhaitaient la prorogation d'un contrat de durée déterminée ou la possibilité d'être pris en considération aux fins d'une nomination de carrière²⁰³. Dans ce cas, les fonctionnaires avaient été engagés dans le cadre d'un système de rotation appliqué aux services linguistiques, aux termes duquel les gouvernements recommandaient la nomination de leurs nationaux à certains postes, à l'expiration du contrat des fonctionnaires précédents ayant la même nationalité²⁰⁴.

54. Examinant d'abord le sens du terme « détachement », le Tribunal a rappelé sa jurisprudence antérieure selon laquelle le « détachement » suppose que le fonctionnaire a le droit d'être réintégré dans son administration d'origine à la fin de la période de détachement et qu'il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite²⁰⁵. Le Tribunal a réaffirmé en outre sa jurisprudence antérieure selon laquelle le détachement doit être défini par écrit par les autorités compétentes dans des documents précisant les conditions et en particulier la durée du détachement²⁰⁶. En conséquence, le Tribunal a déclaré que le détachement étant une situation objective, il n'appartenait ni à l'Administration des Nations Unies, ni au gouvernement ni aux fonctionnaires d'invoquer un détachement en l'absence des critères requis et sans les justificatifs attestant l'appartenance à la fonction publique²⁰⁷. Le Tribunal a donc estimé que le Secrétaire général n'avait ni à demander l'autorisation ni à suivre la décision d'un gouvernement pour renouveler un contrat et que le faire était incompatible avec l'Article 100²⁰⁸.

55. Passant au droit d'être pris en considération pour une nomination de carrière, tout en reconnaissant que le Secrétaire général exerce un pouvoir discrétionnaire pour décider de l'octroi de ce type de nomination, le Tribunal a néanmoins considéré que les limites de ce pouvoir étaient déterminées par la Charte, en particulier par les Articles 100 et 101, et par les dispositions du Statut et du Règlement du personnel²⁰⁹. Le Tribunal a estimé qu'en fondant les intérêts de l'Organisation sur le refus par un État Membre d'accorder à ses ressortissants une nomination de carrière, le Secrétaire général avait dépassé les limites de son pouvoir discrétionnaire. En acceptant le refus opposé par cet État Membre, il avait porté atteinte à ses obligations en vertu de la Charte et aux résolutions pertinentes de l'Assemblée²¹⁰. En conséquence, le Tribunal a constaté que la décision du Secrétaire général de refuser de considérer ces fonctionnaires pour une nomination de carrière, en se fondant sur l'opposition d'un État Membre, dépassait les limites de son pouvoir discrétionnaire, était contraire aux intérêts de l'Organisation et méconnaissait les principes de base de la fonction publique internationale²¹¹.

56. À la suite du jugement n° 482, le Secrétaire général a examiné la question du détachement dans un rapport qu'il a présenté à la Cinquième Commission²¹². Parmi les avantages de cette pratique, le Secrétaire général a indiqué que le détachement offrait un moyen de recruter des fonctionnaires déjà qualifiés et expérimentés dans des domaines qui intéressaient particulièrement l'Organisation aussi bien que les États et qu'il permettait de maintenir l'équilibre voulu entre les engagements pour une durée déterminée et les nominations définitives²¹³. En revanche, le Secrétaire général a noté comme inconvénients que cette pratique, appliquée sur une grande échelle, entraînait une tendance à réserver certains postes à des fonctionnaires de telle ou telle nationalité, que le renouvellement fréquent imposait des dépenses importantes, liées au recrutement et au rapatriement, et que le détachement risquait de nuire à l'image d'une fonction publique internationale vraiment indépendante²¹⁴. Le Secrétaire général a conclu en disant :

« En résumé, le détachement de fonctionnaires, s'il est pratiqué de façon limitée, peut être avantageux pour la fonction publique internationale mais il risque, dans certains cas, de compromettre l'aboutissement des efforts que déploie le Secrétaire général pour accroître l'indépendance et l'efficacité du Secrétariat, conformément aux dispositions de la Charte des Nations Unies. »²¹⁵

57. Évoquant les implications du jugement du Tribunal, notamment le fait qu'un détachement, pour être valable, exigeait désormais un accord tripartite complexe entre l'Organisation, l'État et le fonctionnaire concerné²¹⁶, le Secrétaire général a proposé de reconnaître expressément la pratique par un amendement au Statut du personnel, prévoyant l'attestation du détachement par une mention à cet effet dans la lettre de nomination²¹⁷. Le Secrétaire général a noté qu'il découlait en outre du jugement du Tribunal que de nombreux fonctionnaires, considérés jusqu'alors comme des fonctionnaires détachés, se trouvaient en fait dans la situation de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, à l'exclusion de toute condition spéciale, et que leur cas pouvait donc être pris en considération aux fins d'une nomination de carrière, conformément à la résolution 37/126 de l'Assemblée²¹⁸. Le Secrétaire général a indiqué qu'il accorderait une attention particulière aux dispositions de la Charte mais aussi à la nécessité de veiller comme il se doit au renouvellement du personnel pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation²¹⁹. Saluant le rapport et les observations du Secrétaire général²²⁰, la

plupart des États ont exprimé l'opinion que le détachement pouvait être avantageux et devrait être poursuivi à une échelle réduite²²¹.

58. Conformément à la résolution 45/239, le Secrétaire général a proposé de modifier le Statut du personnel pour y insérer, à l'article 4.1, une reconnaissance expresse du détachement et apporter à la « lettre de nomination » les révisions nécessaires pour qu'une telle lettre fasse foi, à toutes fins utiles, de l'existence et de la validité du détachement du fonctionnaire²²². Affirmant que le détachement était avantageux sans être en contradiction avec les Articles 100 et 101 de la Charte²²³, l'Assemblée a adopté les amendements avec une modification²²⁴. Elle a également décidé des principes régissant le détachement, à savoir, que le détachement quelle que soit sa durée, devrait être fondé sur un accord tripartite entre l'Organisation, l'État et le fonctionnaire concerné et que le renouvellement ou la prorogation du détachement devrait également faire l'objet d'un accord tripartite²²⁵. L'Assemblée a demandé au Secrétaire général, agissant en consultation avec la CFPI, de mettre au point une procédure d'engagement normalisée compatible avec les Articles 100 et 101, qui tiennent compte des intérêts des parties²²⁶.

8. COMPLÉMENTS DE TRAITEMENT VERSÉS À DES MEMBRES DU PERSONNEL

59. La pratique suivie par certains États Membres de verser des compléments de traitement à leurs ressortissants membres du personnel est apparue comme un problème particulièrement préoccupant au cours de la période considérée. Après avoir examiné la pratique, conformément à la résolution 43/226 de l'Assemblée²²⁷, la CFPI a entrepris une réflexion sur la question²²⁸ et a notamment envisagé la possibilité de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires concernés²²⁹. Concluant que la pratique contrevenait à la Charte des Nations Unies ainsi qu'au Statut du personnel, la CFPI a demandé que l'Assemblée et le Secrétaire général prennent les mesures nécessaires pour décourager et éliminer la poursuite d'une telle pratique²³⁰. Prenant note des conclusions de la CFPI, l'Assemblée a prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des institutions spécialisées de prendre les mesures requises pour mettre fin à ces pratiques²³¹. Préoccupée par le fait que certains États Membres n'avaient pas encore répondu, dans sa résolution 45/241, l'Assemblée générale a invité ces États à répondre aux demandes de renseignements de la CFPI et à encourager les États à prendre des mesures pour réduire le recours à cette pratique. L'Assemblée a prié à nouveau le Secrétaire général de prendre les mesures et de faire des propositions qu'il jugerait nécessaires pour mettre fin à ces pratiques²³².

D. Questions touchant les relations des membres du personnel avec leur État d'origine

60. Dans un mémorandum de 1993, le Bureau du Conseiller juridique a considéré la question de savoir si l'Organisation avait l'obligation de reconnaître le changement de nationalité d'un fonctionnaire, comme suite à un mariage, par exemple. Le Bureau a rappelé que le Statut et le Règlement du personnel exigeaient qu'un fonctionnaire qui avait l'intention de changer de nationalité en informe le Secrétaire général avant que ce changement ne devienne définitif²³³. Le Bureau a donc conclu que le Secrétaire général n'avait pas le pouvoir, en vertu des Statut et Règlement du personnel existants, d'empêcher un fonctionnaire de changer de nationalité. Toutefois, quant à la reconnaissance de la nouvelle nationalité, le Bureau a cité une décision antérieure du TANU aux termes de laquelle le Statut et le

Règlement du personnel laissaient au Secrétaire général toute latitude, dans le cadre de la politique fixée par l'Assemblée générale²³⁴. L'Assemblée n'ayant formulé aucune directive ferme sur la question du changement de nationalité²³⁵, le Bureau a conclu que le Secrétaire général semblait disposer d'une large marge d'appréciation pour se prononcer en fonction de divers facteurs et des intérêts de l'Organisation (considérations politiques, répartition géographique équitable des postes et incidences financières)²³⁶. Du point de vue juridique, le Bureau a fait observer que rien ne s'opposait à ce que l'intéressée obtienne une attestation de son changement de nationalité à des fins administratives, la détermination de la date effective étant laissée à la discrétion du Secrétaire général²³⁷.

Notes

- ¹ Pour l'historique de la négociation de cet Article et de son objet, on peut se reporter aux négociations de la Conférence de San Francisco. Voir Documents de la Conférence des Nations Unies sur l'Organisation internationale.
- ² Voir l'étude du présent Article dans le *Répertoire de la pratique suivie par les organes des Nations Unies*.
- ³ Voir l'étude de l'Article 101, dans le présent *Supplément*.
- ⁴ Ibid., Article 8.
- ⁵ Ibid., Article 105.
- ⁶ Voir AG, résolutions 44/185 A, 45/239 A, sect. I, 47/226 I, sect. A, et 49/222.
- ⁷ Voir AG, résolutions 44/185 C et 45/239 C.
- ⁸ Voir AG, résolutions 44/186, 45/240, et 47/28.
- ⁹ Voir AG, résolution 45/239 A, sect. II, et 47/226 I, sect. A 2.
- ¹⁰ Voir AT/DEC/482.
- ¹¹ Voir par exemple, AG, résolutions 46/232 et 47/226.
- ¹² Voir AG, résolution 46/232, par. 3 g).
- ¹³ Voir AG, résolutions 45/239 A, sect. I, et 47/226, sect. I A 1. Voir aussi AG, résolution 49/222, par. 2, et la déclaration du Secrétaire général à la Cinquième Commission, A/C.5/47/SR.21, par. 44 à 58.
- ¹⁴ Voir, par exemple, AG, résolutions 44/186 et 45/240.
- ¹⁵ Voir AG, résolutions 45/239 et 47/226.
- ¹⁶ Voir AT/DEC/687.
- ¹⁷ Voir ST/SGB/272.
- ¹⁸ Voir ST/AI/399.
- ¹⁹ Voir AG, décision 44/439. Voir aussi A/C.5/44/2. Les amendements ont été incorporés en tant que disposition 101.9. Voir ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.7.
- ²⁰ Le Secrétaire général a souligné les effets produits par l'expansion du rôle des Nations Unies après la fin de la guerre froide dans son rapport intitulé « Agenda pour la paix », où il définit un nouveau rôle pour l'Organisation et exprime de nouvelles inquiétudes concernant la protection des fonctionnaires, eu égard au nouveau consensus. Voir A/47/277, par. 15, 26 et 66.
- ²¹ Voir AG, résolutions 44/186, par. 16, 45/240, par. 18, et 47/28, par. 5.
- ²² A/C.5/47/14, par. 4.

- ²³ Voir AG, résolutions 44/186, par. 4, 45/240, par. 4, et 47/28, par. 5 et 6. Voir aussi, par exemple, Commission des droits de l'homme, résolutions 1991/31, par. 2, et 1992/26, par. 2. On peut mentionner l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice, qui a confirmé l'extension des privilèges et immunités aux personnes non fonctionnaires à qui l'Organisation a confié une mission. La CIJ a estimé qu'en vertu de la Convention sur les privilèges et les immunités, les États, y compris l'État de nationalité ou de résidence, devaient accorder ces privilèges et immunités, en l'absence d'une réserve valide. Voir *C.I.J. Recueil 1989*. L'Assemblée a salué cet avis dans sa résolution 45/240.
- ²⁴ Voir l'examen de la question par la Commission de la fonction publique internationale, A/44/30, par. 87, et A/45/30, par. 219. Voir aussi AG, résolutions 44/198, sect. III C, et 45/241, par. 3.
- ²⁵ *Annuaire juridique des Nations Unies*, 1993, p. 419.
- ²⁶ Voir les observations du Secrétaire général, A/C.5/47/SR.21, par. 40 à 51. Le Secrétaire général a indiqué qu'il voulait voir le renforcement de la fonction publique internationale comme son legs à l'Organisation. *Ibid.*, par. 40. Voir aussi les mesures présentées par le Secrétaire général pour renforcer la gestion des ressources humaines au Secrétariat, A/C.5/47/6 et A/C.5/49/5. Voir encore AG, résolution 47/226. On trouvera un complément d'étude sur la question dans le présent *Supplément*, à l'Article 101.
- ²⁷ A/C.5/47/SR.21, par. 41 et 42. Dans sa résolution 47/226, l'Assemblée a considéré le personnel de l'Organisation comme une ressource irremplaçable et a salué sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies.
- ²⁸ Voir par exemple, A/C.5/44/SR.41, par. 16, A/C.5/45/SR.24, par. 34 et 35, et A/C.5/49/SR.22, par. 41.
- ²⁹ Voir AG, résolution 46/232, par. 3 g).
- ³⁰ Le Secrétaire général a signalé à l'Assemblée générale un nombre très élevé de cas d'arrestation et de détention pendant les trois premières années de la période, représentant une nette augmentation par rapport à la période précédente. Voir A/C.5/44/11, par. 8, A/C.5/46/4, par. 6, A/C.5/47/14, par. 6 à 8, et A/C.5/48/5, par. 5 à 7. Voir aussi AG, résolution 47/28, par. 9.
- ³¹ Voir l'analyse *infra* et l'étude de l'Article 58 dans le présent *Supplément*.
- ³² Un avis consultatif de la Cour internationale de Justice a confirmé l'applicabilité de la Convention sur les privilèges et les immunités aux personnes non fonctionnaires à qui l'Organisation a confié une mission. Voir *C.I.J. Recueil 1989*, p. 177 et l'analyse *infra*.
- ³³ Le Tribunal administratif des Nations Unies a jugé que les fonctionnaires, y compris les fonctionnaires détachés, pouvaient prétendre à être pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. Voir AT/DEC/482. Voir aussi l'analyse *infra*, sur la question du détachement.
- ³⁴ Voir par exemple, AG, résolution 47/226 I. Plusieurs États ont dit que le type et la durée de l'engagement des fonctionnaires était une question préoccupante. Voir A/C.5/44/SR.44, par. 33, et A/C.5/46/SR.26, par. 21.
- ³⁵ A/C.5/47/SR.21, par. 44.
- ³⁶ *Ibid.*, par. 45 et 47. Le Secrétaire général s'est dit opposé à une mobilité des fonctionnaires d'une catégorie à l'autre, faisant valoir que les fonctionnaires de carrière qui choisissaient d'accepter une nomination politique renonceraient automatiquement à leur statut de fonctionnaire permanent. Il a indiqué qu'il envisageait la possibilité de créer une classe accessible aux fonctionnaires de carrière qui correspondrait au rang de sous-secrétaire général. *Ibid.*, par. 48.
- ³⁷ *Ibid.*, par. 51. Voir plus loin l'examen de l'Article 101 dans le présent *Supplément*.
- ³⁸ *Ibid.*, par. 56.
- ³⁹ *Ibid.*, par. 57 et 58. L'Assemblée a continué de rappeler l'Article 100 dans ses décisions concernant l'amélioration de la situation des femmes. Voir AG, résolution 44/186 C, 45/239 III,

- sect. C, et 47/226, par. 6. Le Tribunal a déclaré que les conditions d'emploi de tous les membres du personnel comportaient le droit d'être à l'abri de toute discrimination illicite fondée sur le sexe et que les responsables qui commettaient une faute aussi grave manquaient manifestement à leurs obligations morales et contractuelles. C'était particulièrement le cas à l'ONU, qui devait servir de modèle d'harmonie et de coopération. AT/DEC/560, par. VII.
- ⁴⁰ Ibid., par. 49 et 50. À ce propos, le Secrétaire général a souligné la nécessité de ne pas transiger, même implicitement, sur les plus hautes qualités d'intégrité. Ibid., par. 49.
- ⁴¹ Voir par exemple, A/C.5/45/10, par. 18, et A/C.5/45/SR.15, par. 2. Voir aussi ST/89/10, annexe II et *infra*, l'examen de la question des droits spéciaux du pays hôte.
- ⁴² Pour une analyse, voir *Supplément n° 7*, même section de l'Article 100.
- ⁴³ Voir AG, résolutions 45/239 A sect. I, par. 8, et 47/226, sect. I A 1, par. 1. Voir aussi le rapport du Secrétaire général A/44/222, par. 164 et 165, et AG, résolution 35/210.
- ⁴⁴ AG, résolution 45/239 A, sect. I, par. 4.
- ⁴⁵ Ibid., par. 10. Comme on l'a noté, le Secrétaire général a considéré que l'égalité entre les hommes et les femmes était un élément constitutif de la fonction publique internationale.
- ⁴⁶ Voir les rapports du Secrétaire général, A/C.5/47/6 et A/C.5/49/5.
- ⁴⁷ Voir AG, résolutions 47/226 I, sect. B, et 49/222, par. 2.
- ⁴⁸ Voir aussi l'analyse, *infra*.
- ⁴⁹ Voir AT/DEC/482.
- ⁵⁰ A/C.5/45/12, par. 5. Au cours des débats qui ont suivi à la Cinquième Commission, plusieurs délégations ont accueilli avec satisfaction le rapport du Secrétaire général et ses observations. Voir A/C.5/45/SR.15, par. 29, A/C.5/45/SR.24, par. 64, et A/C.5/45/SR.25, par. 6.
- ⁵¹ AG, résolutions 45/239 II, par. 1 et 2, et 47/226 I, sect. A 2, par. 1.
- ⁵² Ibid., par. 4 et 5.
- ⁵³ Le Secrétaire général a signalé chaque année à l'Assemblée le nombre très élevé de cas d'arrestation ou de détention au cours des trois premières années de la période, soit une augmentation importante par rapport à la période précédente. Voir A/C.5/44/11, par. 8 et A/C.5/46/4, par. 6. Le Secrétaire général a signalé par la suite une diminution du nombre de ces cas mais une augmentation du nombre de victimes parmi les fonctionnaires. Voir A/C.5/47/14, par. 6 à 8, A/C.5/48/5, par. 5 à 7. Voir aussi l'analyse *infra* concernant les privilèges et les immunités.
- ⁵⁴ AG, résolutions 44/186, par. 14, 45/240, par. 15, et 47/28, par. 5.
- ⁵⁵ Ibid., par. 16, 18 et 5. Le Président du Conseil de sécurité a également présenté une demande similaire. Voir S/25493, par. 8. Voir aussi AG, résolution 49/37, par. 40 et 42.
- ⁵⁶ Voir A/C.5/44/11, par. 26, A/C.5/46/4, par. 17. Voir aussi le rapport annuel du Comité administratif de coordination, E/1992/11/Add.1, par. 112, et AG, résolution 49/37, par. 42.
- ⁵⁷ A/C.5/44/11, par. 11. Voir aussi le rapport de la Réunion spéciale interinstitutions sur les questions de sécurité, ACC/1991/19, par. 6. On a soutenu qu'une telle mesure déchargerait de leur responsabilité les fonctionnaires des Nations Unies sur place, qui risqueraient autrement d'être compromis au cas où une position ferme était adoptée. Ibid.
- ⁵⁸ Voir A/C.5/44/11, par. 6 et 7. Voir aussi A/C.5/42/14 et l'analyse proposée sous l'étude du présent article dans le *Supplément n° 7*.
- ⁵⁹ A/C.5/44/11, par. 6. Si l'Organisation a pu constater que la détention du fonctionnaire n'a pas de rapport avec ses fonctions officielles, le Secrétaire général a indiqué que l'immunité n'était pas fondée juridiquement. Ibid.
- ⁶⁰ Ibid., par. 7.

- ⁶¹ Voir, par exemple, AG, résolutions 45/240, par. 8 à 10, 47/226, par. 3 et 4, et 49/238, par. 2 et 3. Par exemple, le recours à des équipes médicales indépendantes des Nations Unies était envisagé pour fournir une assistance médicale appropriée aux fonctionnaires et à leur famille. Voir AG, résolution 47/28, par. 6.
- ⁶² Le Secrétaire général a proposé que le Conseil de sécurité envisage à l'avance des mesures collectives si l'objet de l'opération des Nations Unies se trouvait systématiquement contrecarré par des attaques, y compris éventuellement des mesures prévues au Chapitre VII, s'il y avait menace à la paix et à la sécurité. A/C.5/47/14, par. 27. On rappellera à cet égard que le Président du Conseil de sécurité, au nom du Conseil, a expressément demandé au Secrétaire général de formuler des recommandations pour améliorer la sécurité du personnel des Nations Unies. S/25493, par. 8.
- ⁶³ A/48/349, par. 28.
- ⁶⁴ ACC/1991/19, par. 8. Le lien juridique serait maintenu par la prorogation continue du contrat, au besoin jusqu'au moment où l'affaire serait réglée sur le plan juridique. Les syndicats du personnel ont recommandé que les postes des fonctionnaires illégalement détenus restent bloqués jusqu'à leur retour, que leur traitement et les indemnités auxquels ils ont droit continuent d'être versés et que l'Organisation offre à leur famille toute l'assistance possible, notamment des conseils juridiques et une protection contre toute forme de harcèlement. A/C.5/48/17, par. 16.
- ⁶⁵ ACC/1989/18, par. 9 et 10. Voir aussi ACC/1991/19, par. 25.
- ⁶⁶ Un certain nombre d'organes ont recommandé la mise au point d'un tel programme et notamment, le Secrétaire général, la Commission des droits de l'homme et l'Assemblée générale. Voir A/C.5/47/14, par. 31, E/CN.4/Sub.2/1992/19, par. 44, et AG, résolution 49/238, par. 2.
- ⁶⁷ ACC/1994/19, par. 43. On a souligné la nécessité d'une formation aux questions de sécurité à l'intention de tous les niveaux du personnel des Nations Unies. Le Rapporteur spécial de la Commission des droits de l'homme a fait également une recommandation dans ce sens, E/CN.4/Sub.2/1992/19, par. 45.
- ⁶⁸ La Réunion spéciale interinstitutions sur les questions de sécurité a examiné cette question et a approuvé un dispositif de régime d'assurance à l'échelle du système. Voir ACC/1989/18, par. 11 à 13. La Réunion spéciale interinstitutions de 1991 a recommandé d'étendre le régime au personnel recruté sur place ainsi qu'aux agents du Service mobile et aux agents des services généraux recrutés sur le plan international, en cas d'événement survenu dans l'exercice de leurs fonctions. ACC/1991/19, par. 16 à 18.
- ⁶⁹ AG, résolutions 44/186, par. 8, et 45/240, par. 11. Pour une analyse, voir *Supplément n° 7*, même section du présent article.
- ⁷⁰ AG, résolution 47/226, sect. I A et B. Voir aussi AG, résolution 45/239, sect. I, par. 16.
- ⁷¹ AG, résolution 47/226, sect. I B, par. 3.
- ⁷² Voir A/C.5/47/SR.57, par. 4.
- ⁷³ A/C.5/47/SR.57, par. 30. Voir aussi l'article 1.2 du Statut du personnel, ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.7. Le Directeur du personnel a déclaré que le Secrétariat n'était pas habilité à préparer un code de conduite pour des agents qui relevaient directement de l'Assemblée. A/C.5/47/SR.57, par. 38.
- ⁷⁴ Voir A/C.5/47/SR.57, par. 33 à 36, 39 et 46. Toutefois, il a été suggéré que tous les agents soient amenés à respecter l'esprit, sinon la lettre, du Règlement du personnel. *Ibid.*, par. 47.
- ⁷⁵ AT/DEC/687.
- ⁷⁶ *Ibid.*, par. III.
- ⁷⁷ *Ibid.*, par. IV.

- ⁷⁸ AT/DEC/445, par. XII. Cette affaire présentait des problèmes similaires à la demande de remboursement concernant le versement d'impôts, mentionnée dans le *Supplément* précédent. Voir AT/DEC/424.
- ⁷⁹ AT/DEC/529, par. XII à XV et XVIII.
- ⁸⁰ AT/DEC/560, par. VII.
- ⁸¹ Ibid., par. VIII.
- ⁸² *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1990, p. 325.
- ⁸³ Ibid., p. 285. Voir aussi ST/SGB/Staff Regulations/Rev.20.
- ⁸⁴ *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1990, p. 325.
- ⁸⁵ Voir Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/272.
- ⁸⁶ Ibid., par. 1.
- ⁸⁷ Ibid., par. 2. La circulaire rappelait également aux fonctionnaires qu'ils ne devaient à aucun moment utiliser un renseignement dans leur intérêt propre. Ibid. Voir aussi ST/SGB/Staff Regulations/Rev.20, art. 1.5.
- ⁸⁸ ST/SGB/272, par. 2.
- ⁸⁹ Ibid., par. 3. Le Secrétaire général a indiqué son intention de publier des directives régissant la transmission et la protection de l'information sensible. Ibid., par. 4.
- ⁹⁰ ST/AI/399.
- ⁹¹ Ibid., par. 1 et 2. Le Sous-Secrétaire général a rappelé l'avertissement donné en 1954 par le Comité consultatif de la fonction publique internationale dans ses *Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux*, selon lesquelles la conduite du fonctionnaire, qu'il s'agisse ou non de ses fonctions officielles, doit être telle que les intérêts évidents ou le prestige de l'Organisation ou la réputation de ses collègues ne puissent en souffrir. Voir COORD/CIVL SERVICE/5, éd. 1986.
- ⁹² ST/AI/399, par. 4.
- ⁹³ Ibid., par. 6. L'instruction précisait que les versements à la cessation de service ne sont pas à l'abri de saisies. En conséquence, des retenues pouvaient être autorisées pour régler les dettes juridiquement confirmées des fonctionnaires envers des tiers. Ibid., par. 11.
- ⁹⁴ Ibid., par. 5 et 6.
- ⁹⁵ Ibid., par. 7.
- ⁹⁶ Ibid., par. 8.
- ⁹⁷ Ibid., par. 9. Le fonctionnaire est avisé du fait que des renseignements ont été fournis et informé de la nature de ces renseignements.
- ⁹⁸ Voir A/C.5/44/2, p. 5. Des dispositions similaires ont été précisées à l'intention des agents engagés au titre de projets régis par la série 200 du Règlement du personnel. Ibid., annexe II.
- ⁹⁹ ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.7.
- ¹⁰⁰ Ibid., par. 8.
- ¹⁰¹ Voir ST/AI/190. Cette instruction a été révisée par la suite pour supprimer la disposition en question. Voir ST/AI/190/Rev.1. Il y a eu une proposition tendant à éliminer la restriction imposant aux fonctionnaires de n'accepter des décorations que pour services de guerre antérieurs à leur nomination, de façon à permettre l'octroi de décorations pendant un service militaire effectué pendant un congé spécial sans traitement. Voir A/C.5/44/SR.42, par. 12. Voir également *infra* l'examen de la question des obligations relatives au service national à propos de la réglementation par un État de ses ressortissants membres du personnel.

- ¹⁰² Une modification ultérieure du Règlement du personnel a introduit des dispositions similaires pour les fonctionnaires engagés pour des périodes de courte durée au titre des dispositions 300 du Règlement du personnel. Voir la disposition 301.3, A/C.5/48/37, p. 13.
- ¹⁰³ Voir *Annuaire juridique des Nations Unies*, 1990, p. 326. Un cas particulier concernait une ancienne fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, avait écrit des ouvrages publiés en vertu d'un arrangement avec un éditeur local.
- ¹⁰⁴ Ibid.
- ¹⁰⁵ Aux termes de la disposition 112.7 du Règlement du personnel, « Tous droits sur les travaux que le fonctionnaire effectue dans l'exercice de ses fonctions – droits de propriété, copyright et droits de brevet – appartiennent à l'Organisation. » ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.7.
- ¹⁰⁶ *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1992, p. 500.
- ¹⁰⁷ Ibid. Dans le cas particulier envisagé, le Bureau du Conseiller juridique s'est dit préoccupé par le fait que la fonctionnaire concernée était en mesure de divulguer des informations importantes dont des firmes extérieures pouvaient tirer parti; il a cité en exemple un article publié par la fonctionnaire. Ibid.
- ¹⁰⁸ Ailleurs dans le mémorandum, le Bureau du Conseiller juridique s'est inquiété des postes assurés par la fonctionnaire dans des sociétés extérieures traitant avec l'Organisation des Nations Unies, ce qui, de l'avis du Bureau, était une utilisation abusive du nom de l'Organisation des Nations Unies et constituait une violation des dispositions concernant les conditions générales types figurant dans les contrats conclus entre l'Organisation et les entrepreneurs. Ibid.
- ¹⁰⁹ *Annuaire juridique des Nations Unies*, 1990, p. 323.
- ¹¹⁰ ST/SGB/Staff Regulations/ Rev.7.
- ¹¹¹ Ibid., p. 323.
- ¹¹² Voir ST/AI/190/Rev.1, par. 4 a) et b) et 5.
- ¹¹³ *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1990, p. 325.
- ¹¹⁴ Ibid.
- ¹¹⁵ *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1992, p. 496.
- ¹¹⁶ Ibid., p. 498.
- ¹¹⁷ Ibid.
- ¹¹⁸ Voir aussi le mémorandum adressé au Bureau de la liaison juridique (Office des Nations Unies à Genève). *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1993, p. 421.
- ¹¹⁹ Voir, par exemple, A/C.5/44/11, A/C.5/45/10 et A/C.5/47/14.
- ¹²⁰ Voir A/C.5/44/SR.42, par. 72 et 73.
- ¹²¹ AG, résolutions 44/186, par. 4, et 45/240, par. 4.
- ¹²² AG, résolution 45/240, par. 14. Pour un examen plus approfondi des responsabilités du Secrétaire général à cet égard, voir l'analyse *supra*.
- ¹²³ A/C.5/47/14, par. 4.
- ¹²⁴ Voir A/C.5/45/10, par. 3. Voir aussi la déclaration prononcée par le Secrétaire général devant la Cinquième Commission, A/C.5/47/SR.21, par. 62 et 63. Le Secrétaire général a signalé à l'Assemblée le nombre très élevé de cas d'arrestation ou de détention au cours des trois premières années de la période, ce qui représentait une augmentation importante par rapport à la période précédente Voir A/C.5/44/11, par. 8, et A/C.5/46/4, par. 6.
- ¹²⁵ Ce point a été souligné dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Un Agenda pour la paix », A/47/277, par. 66. Voir aussi A/C.5/47/14, par. 6 à 8, et A/C.5/48/5, par. 5 à 7.

- ¹²⁶ A/C.5/47/14, par. 4. Cette évolution a été également soulignée dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Un Agenda pour la paix », dans lequel il a défini un nouveau rôle pour l'Organisation, en insistant à nouveau sur son inquiétude à propos de la protection des fonctionnaires, compte tenu du nouveau consensus. Voir A/47/277, par. 15, 26 et 66.
- ¹²⁷ Voir A/C.5/48/5, par. 5; voir aussi A/AC.242/1, par. 4.
- ¹²⁸ Voir AG, résolution 47/28, par. 9.
- ¹²⁹ À sa quarante-sixième session, l'Assemblée, dans sa résolution 46/220, a décidé d'adopter un cycle biennal pour l'examen des questions relatives au personnel. Toutefois, l'Assemblée a demandé que la question du respect des privilèges et immunités fasse l'objet d'un rapport et d'un examen annuels. Voir décision 46/477 et 47/457 C.
- ¹³⁰ Ces réunions se sont tenues au moins tous les deux ans pendant la période considérée; elles ont été organisées en 1989, 1991, 1992 et 1994. Voir, par exemple, ACC/1989/18, ACC/1991/19 et ACC/1994/19. Il n'y avait eu que deux réunions organisées pendant les six années précédant la période étudiée.
- ¹³¹ Voir AG, résolutions 44/186, par. 16, 45/240, par. 15, et 47/28, par. 7. Voir aussi l'analyse *supra* pour la responsabilité du Secrétaire général à l'égard des membres du Secrétariat.
- ¹³² Voir A/47/277, par. 22. Voir aussi A/C.5/46/4, par. 17.
- ¹³³ Un exemple de ces mesures a été la politique consistant à maintenir un lien juridique avec le fonctionnaire détenu par le renouvellement de son contrat, jusqu'à ce que l'affaire soit juridiquement réglée. Voir ACC/191/19, par. 8. Pour un examen de la question, voir aussi le présent *Supplément*, Articles 58 et 105.
- ¹³⁴ Voir A/C.5/44/11, par. 26. Voir aussi E/1992/11/Add.1, par. 112, et A/C.5/47/14, par. 28.
- ¹³⁵ A/C.5/44/11, par. 6. Voir aussi ACC/1991/19, par. 6. À ce propos, le Secrétaire général a suggéré qu'une telle mesure déchargerait les fonctionnaires sur place de leur responsabilité en la matière pour éviter de les compromettre au cas où une position ferme était adoptée à l'encontre du gouvernement responsable de l'arrestation.
- ¹³⁶ Voir AG, résolutions 44/186, par. 4, 45/240, par. 4, et 47/28, par. 5 et 6. Voir aussi, par exemple, Commission des droits de l'homme, résolutions 1991/31, par. 2, et 1992/26, par. 2. On peut mentionner l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice, qui a confirmé l'extension des privilèges et immunités aux personnes non fonctionnaires à qui l'Organisation a confié une mission. La CIJ a estimé qu'en vertu de la Convention sur les privilèges et les immunités, les États, y compris l'État de nationalité ou de résidence, devait accorder ces privilèges et immunités, en l'absence d'une réserve valide. Voir *C.I.J. Recueil 1989*. L'Assemblée a salué cet avis dans sa résolution 45/240.
- ¹³⁷ Voir, par exemple, la déclaration prononcée par le Secrétaire général devant la Cinquième Commission, A/C.5/47/SR.21, par. 63.
- ¹³⁸ Voir, par exemple, A/C.5/44/SR.40, par. 38, et A/C.5/45/SR.22, par. 61. Voir aussi AG, résolution 47/28, par. 9.
- ¹³⁹ Voir AG, résolutions 44/186, 45/240 et 47/28. Pour une analyse, voir aussi l'étude du même Article, *Supplément n° 7*.
- ¹⁴⁰ Voir AG, résolutions 44/186, par. 5, et 45/240, par. 8. Une proposition avancée par le Programme des Nations Unies pour le développement avant la période considérée demandait un accès au fonctionnaire dans les 24 heures de son arrestation. Voir A/C.5/43/18, par. 34.
- ¹⁴¹ Ibid.
- ¹⁴² Voir AG, résolution 45/240, par. 10, et 47/28, par. 6. À ce propos, l'Assemblée a prié les États de faciliter la fourniture des soins médicaux jugés indispensables par ces équipes.
- ¹⁴³ Voir AG, résolution 48/42, par. 70 et 71. Voir aussi A/48/173, par. 117.

- ¹⁴⁴ Commission des droits de l'homme, résolutions 1991/37, par. 6, 1992/26, par. 6, et 1993/39, par. 8. Voir aussi le rapport du Rapporteur spécial sur la protection des droits de l'homme des fonctionnaires des Nations Unies, E/CN.4/Sub.2/1992/19.
- ¹⁴⁵ Voir A/47/277, par. 66, et A/48/349, par. 20.
- ¹⁴⁶ Voir A/48/349. La proposition du Secrétaire général faisait suite à la demande du Conseil de sécurité. Voir S/25493. Ladite demande s'inspirait en partie d'une proposition suggérant l'établissement d'une convention relative à la protection des missions de maintien de la paix des Nations Unies. Voir S/25667, annexe. Dans son rapport, le Secrétaire général avait toutefois souligné les risques auxquels des catégories de personnel civil étaient exposées. A/48/349, par. 3 et 34. Voir aussi A/AC.242/1, par. 12.
- ¹⁴⁷ Voir AG, résolution 49/59, annexe, art. 8. Les membres du personnel ne peuvent non plus être soumis à un interrogatoire. Une réserve a été émise, selon laquelle des accords éventuels sur le statut des forces rendraient caduques ces dispositions. Ibid.
- ¹⁴⁸ Ibid., art. 1 et 2.
- ¹⁴⁹ A/48/349, par. 3 et 34. Voir aussi A/AC.242/1, par. 12.
- ¹⁵⁰ A/48/349, par. 3.
- ¹⁵¹ Ibid. Voir aussi A/C.5/49/6, par. 6.
- ¹⁵² Voir A/C.6/48/L.2, par. 7.
- ¹⁵³ Voir les observations du Président du Groupe de travail sur la responsabilité des attaques lancées contre le personnel des Nations Unies et le personnel associé, A/C.6/48/SR.29, par. 9.
- ¹⁵⁴ Voir AG, résolution 49/59, annexe et, en particulier, les articles 9 à 20.
- ¹⁵⁵ Voir S/25493.
- ¹⁵⁶ A/48/349, par. 35.
- ¹⁵⁷ Ibid. Le Comité spécial des opérations de maintien de la paix est de même convenu que le Conseil de sécurité devrait envisager des mesures pour garantir que les responsables d'attaques contre le personnel des Nations Unies aient à répondre de leurs actes. A/48/173, par. 115 et 123. À ce propos, le Comité spécial a reconnu qu'il existait des cas où un État n'avait ni la possibilité ni la volonté de protéger le personnel. Ibid., par. 49.
- ¹⁵⁸ Pour une analyse, voir l'étude du même Article, *Supplément n° 7*.
- ¹⁵⁹ A/44/30, par. 80 à 90. La pratique des déductions a été examinée en même temps que celle des compléments de traitement versés à des nationaux membres du personnel. Voir l'analyse *infra*.
- ¹⁶⁰ Ibid., par. 86.
- ¹⁶¹ Ibid., par. 87 et 90 d).
- ¹⁶² Voir AG, résolutions 44/198, sect. III C, par. 2, et 45//241, sect. IX, par. 3.
- ¹⁶³ Voir AG, résolution 45/241, sect. IX, par. 4.
- ¹⁶⁴ Voir, par exemple, A/C.5/44/11, par. 17 à 21, A/C.5/45/10, par. 21, A/C.5/46/4, par. 15, et A/C.5/46/4/Add.1, par. 1. Il a également été fait mention de la pratique de certains États Membres qui taxent leurs ressortissants dans le monde entier. Ibid. Voir aussi A/C.5/46/SR.24, par. 54 à 59, et A/C.5/46/SR.37, par. 38.
- ¹⁶⁵ Voir A/C.5/44/11, par. 18.
- ¹⁶⁶ Voir *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1993, p. 391. À ce propos, le Bureau du Conseiller juridique a expliqué que depuis plus de 40 ans, les Nations Unies avait toujours eu pour pratique et pour principe de considérer le prélèvement de contributions obligatoires au titre des régimes d'assurance accident du travail, de sécurité sociale et de retraite comme équivalent à une imposition directe. Ibid., p. 389.

- ¹⁶⁷ A/C.5/44/11, par. 17. Le personnel recruté localement et rémunéré à l'heure n'en est pas dispensé.
- ¹⁶⁸ Ibid. Voir aussi A/C.5/46/4/Add.1, par. 1. Pour une analyse, voir aussi l'étude du même Article, *Supplément n° 7*.
- ¹⁶⁹ Voir AG, résolutions 44/186, par. 13, et 45/240, par. 13.
- ¹⁷⁰ Pour une analyse, voir aussi l'étude du même Article, *Supplément n° 7*.
- ¹⁷¹ A/C.5/45/SR.28, par. 10. Voir aussi les observations des représentants du personnel, A/C.5/44/21, par. 42.
- ¹⁷² A/C.5/45/SR.28, par. 10. Voir la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, art. V, sect. 18 c), AG, résolution 46 (I).
- ¹⁷³ Voir *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1990, p. 310
- ¹⁷⁴ Ibid. Voir aussi ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.7, appendice C.
- ¹⁷⁵ Ibid. Comme on l'a vu, il y a eu une proposition tendant à élargir l'autorisation donnée aux fonctionnaires d'accepter des distinctions honorifiques, décorations ou rémunérations pour services de guerre antérieurs à leur nomination, de façon à y inclure les distinctions reçues pendant un congé spécial sans traitement. Voir A/C.5/44/SR.42, par. 12, et l'analyse *supra*.
- ¹⁷⁶ *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1993, p. 439.
- ¹⁷⁷ Ibid.
- ¹⁷⁸ Ibid., p. 440.
- ¹⁷⁹ Voir A/C.5/44/11, par. 19 et 20, et A/C.5/45/10, par. 19 et 21. Voir aussi AG, résolutions 44/186, par. 13, et 45/240, par. 13.
- ¹⁸⁰ Voir A/C.5/44/11, par. 22.
- ¹⁸¹ Voir AG, résolutions 45/239, sect. II, et 47/226 sect. I A 2. Voir aussi l'analyse *infra*.
- ¹⁸² A/C.5/46/9, par. 6. Le Secrétaire général a aussi indiqué que par suite de l'admission récente de bon nombre d'États comme Membres de l'Organisation, il allait falloir réviser à la baisse les quotas d'effectifs souhaitables. Ibid., par. 7. Voir aussi AG, résolution 35/210, sect. I.
- ¹⁸³ Ibid.
- ¹⁸⁴ Voir A/C.5/46/SR.24, par. 9, et A/C.5/46/SR.28, par. 20.
- ¹⁸⁵ Ibid.
- ¹⁸⁶ Ibid., par. 16. Voir aussi A/C.5/46/SR.18, par. 18, et A/C.5/46/SR.35, par. 13. Plusieurs décisions du Tribunal administratif des Nations Unies ont également porté sur des cas de nomination et de remplacement de fonctionnaires par d'autres de même nationalité, pour lesquels le consentement de l'État Membre avait été sollicité. Voir, par exemple, AT/DEC/482 et AT/DEC/601. Voir l'analyse *infra*.
- ¹⁸⁷ *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1993, p. 406.
- ¹⁸⁸ Ibid.
- ¹⁸⁹ Le Bureau du Conseiller juridique a ajouté que ces principes étaient développés à l'article 1.2 du Statut du personnel, où il est établi que « les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général » et sont « responsables envers lui dans l'exercice de leurs fonctions ». Ibid., p. 407. Le Bureau a rappelé qu'aux termes de la résolution 76 (I) de l'Assemblée, sont considérés comme fonctionnaires des Nations Unies « tous les membres du personnel de l'Organisation à l'exception de ceux qui sont recrutés sur place et payés à l'heure ».
- ¹⁹⁰ Voir AG, résolutions 44/38, par. 1 et 4, 45/46, par. 1 et 4, 46/40, par. 1 et 4, 47/35, par. 1 et 4, 48/35, par. 1 et 5, et 49/56, par. 1 et 5. La question a souvent été examinée en même temps que

la question des restrictions appliquées à l'encontre des délégations de certaines missions auprès des Nations Unies.

- ¹⁹¹ A/44/26, par. 18. Voir aussi A/C.5/45/10, par. 18, et A/C.5/45/SR.15, par. 2. Voir également ST/89/10, annexe II.
- ¹⁹² Voir A/44/26, par. 13. Voir également A/C.5/44/SR.42, par. 59 et 60, et A/47/26, par. 14.
- ¹⁹³ Voir A/44/26, par. 16, et A/47/26, par. 13. Voir aussi A/C.5/45/SR.22, par. 62, et A/C.5/48/SR.15, par. 53.
- ¹⁹⁴ A/47/26, par. 15.
- ¹⁹⁵ Voir A/C.5/48/SR.15, par. 53. Voir aussi A/C.5/44/SR.42, par. 4, et A/C.5/47/SR.19, par. 21.
- ¹⁹⁶ A/47/26, par. 55 d), A/48/26, par. 58 d), et A/49/26, par. 73 d).
- ¹⁹⁷ Voir AG, résolutions 47/35, par. 1 et 4, 48/35, par. 1 et 5, et 49/56, par. 1 et 5.
- ¹⁹⁸ A/45/26, par. 22.
- ¹⁹⁹ Voir A/C.5/45/12, par. 4. Il convient de noter qu'il existe aussi des dispositions prévoyant le détachement interinstitutions entre organisations internationales du système des Nations Unies.
- ²⁰⁰ Ibid., par. 5. Voir également l'examen par la Cour internationale de Justice, Avis consultatif, *C.I.J. Recueils*, 1987, p. 4. Pour une analyse plus approfondie de la question, voir *Supplément n° 7*, même section du présent article.
- ²⁰¹ Voir, par exemple, A/C.5/45/SR.15, par. 27 et 28, A/C.5/45/SR.22, par. 40, et A/C.5/45/SR.24, par. 37.
- ²⁰² AT/DEC/482.
- ²⁰³ Ibid. Dans sa résolution 37/126, l'Assemblée a décidé que, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auraient accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas serait pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. Dans sa résolution 38/232, l'Assemblée a en outre recommandé à l'Organisation de dispenser les fonctionnaires nommés pour une période de durée déterminée, qui ont accompli cinq années de services en donnant satisfaction, d'accomplir une période de stage avant de pouvoir être nommés à titre permanent. Concernant le remboursement par le Fonds de péréquation des impôts, des sommes que ces fonctionnaires disaient avoir prélevées sur leur traitement pour les verser à leur gouvernement, la demande distincte a été jugée irrecevable. Ibid., par. XVIII.
- ²⁰⁴ Ibid., par. XLI. Le Tribunal a constaté le rôle prépondérant que le point de vue du gouvernement concerné avait joué dans le refus des renouvellements de contrat de durée déterminée à ses ressortissants et l'opposition à des nominations de carrière – point de vue mentionné par l'Administration en refusant aux candidats le renouvellement et la nomination de carrière.
- ²⁰⁵ Ibid., par. XXIII. Voir aussi AT/DEC/92 et AT/DEC/192.
- ²⁰⁶ Ibid.
- ²⁰⁷ Ibid., par. XXIII et XXV. Pendant la période, des jugements ultérieurs ont invoqué le jugement n° 482 en réaffirmant la nécessité de documents justificatifs pour établir la validité du détachement. Dans un cas, le Tribunal a jugé que l'absence d'un document précisant le poste sur lequel la fonctionnaire réputée en détachement serait réintégrée à la fin de son engagement à l'Organisation viciait la décision, laquelle s'était fondée sur une appartenance à la fonction publique et sur le refus d'approbation d'un gouvernement. Le détachement n'étant pas valable, solliciter l'accord du gouvernement était une erreur. AT/DEC/535, par. VI.
- ²⁰⁸ Ibid., par. XXV.
- ²⁰⁹ Ibid., par. XXIX.
- ²¹⁰ Ibid., par. XLI.

- 211 Ibid., par. XLII. Le Tribunal a considéré qu'il s'agissait d'un « cas exceptionnel » et a autorisé le versement d'une indemnité supérieure à celle qu'il peut normalement attribuer. Ibid., par. XLVI. Pour l'examen ultérieur par le Tribunal de la mise en œuvre de ce jugement se reporter aux jugements n^{os} 559, 566 et 686.
- 212 A/C.5/45/12, par. 1.
- 213 Ibid.
- 214 Ibid.
- 215 Ibid.
- 216 Ibid., par. 12.
- 217 Ibid., par. 13.
- 218 Ibid., par. 15. Aux termes de la résolution 37/126 de l'Assemblée, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas sera pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. Le Secrétaire général a noté que dans sa décision, le Tribunal avait donné une interprétation restrictive des éléments à prendre en compte pour l'octroi d'une telle nomination. Ibid., par. 12.
- 219 Ibid., par. 15.
- 220 Voir A/C.5/45/SR.15, par. 29, A/C.5/45/SR.24, par. 64, et A/C.5/45/SR.25, par. 6. Un État Membre a exprimé son désaccord avec aussi bien les observations du Secrétaire général que le jugement du Tribunal. Voir A/C.5/45/SR.19, par. 4, 5 et 7.
- 221 A/C.5/45/SR. 22, par. 31, 40 et 64, A/C.5/45/SR.25, par. 10 et 30, et A/C.5/45/SR.26, par. 28.
- 222 A/C.5/46/9, annexe II. Les modifications proposées ont reçu l'appui de la plupart des délégations à la Cinquième Commission. Voir, par exemple, A/C.5/46/SR.18, par. 23, A/C.5/46/SR.24, par. 9, et A/C.5/46/SR.35, par. 11.
- 223 Voir AG, résolution 47/226. Voir aussi AG, résolution 45/239 A, sect. II, par. 1.
- 224 Voir AG, résolution 47/226 I, sect. A 2, par. 5. La modification en question, proposée par une délégation à la Cinquième Commission, demandait que les documents établissant les conditions et les modalités du détachement, joints à la lettre de nomination, fassent foi de l'existence et de la validité du détachement. Comme l'a expliqué la représentante, les amendements proposés par le Secrétaire général ne prévoyaient pas le droit des fonctionnaires détachés d'être réintégrés dans leur administration nationale comme un aspect du détachement devant être précisé par écrit de manière à éviter tout malentendu. A/C.5/46/SR28, par. 19.
- 225 Voir AG, résolution 47/226, sect. I A 2, par. 1 à 3.
- 226 Ibid., par. 4.
- 227 Voir aussi AG, résolution 42/221, sect. VII.
- 228 A/44/30, par. 80 à 90. La question des déductions opérées sur les traitements de fonctionnaires a également été considérée.
- 229 A/44/30, par. 87. Voir aussi A/45/30, par. 219. La CFPI a décidé de ne pas engager de poursuites disciplinaires et de ne pas imposer de sanctions. Ibid.
- 230 Ibid., par. 90. Voir aussi A/45/30, par. 220 c).
- 231 Voir AG, résolution 44/198, sect. III C, par. 1 et 2.
- 232 Voir AG, résolution 45/241, sect. IX, par. 3. La CFPI a été priée d'étudier la pratique et de proposer des mesures.
- 233 Voir aussi ST/SGB/Staff Rules/1/Rev. 8. Dans le cas étudié, cette exigence avait été satisfaite.

²³⁴ Ibid. Voir aussi AT/DEC/326. Cette affaire a été examinée dans la jurisprudence ultérieure du Tribunal administratif des Nations Unies. Voir l'analyse dans AT/DEC/333 ainsi que l'examen par la Cour internationale de Justice, Avis consultatif, *C.I.J. Recueil 1987*, p. 65 et 66. Pour une analyse plus approfondie de la question, voir *Supplément n° 7*, même section du présent article.

²³⁵ *Annuaire Juridique des Nations Unies*, 1993, p. 420. Une directive concernant l'acquisition du statut de résident permanent a été promulguée. Voir ST/AI/294.

²³⁶ Ibid.

²³⁷ Le Bureau du Conseiller juridique a suggéré comme date pertinente celle de la décision communiquée à l'intéressée. Ibid.