ARTICLE 101

TABLE DES MATIÈRES

Paragraphes

Texte de l'Article 101

Introduction 1-2

I. — Généralités 3-9

II. — Résumé analytique de la pratique 10-40

A. — Les principes qui régissent le recrutement, les conditions d'emploi du personnel et l'organisation du Secrétariat 10-30

1. Nécessité d'assurer à l'Organisation les services d'un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité 10-12

a) Généralités 10-12

**b) La notion d'intégrité

2. Le principe de la répartition géographique 13-30

a) Généralités 13-14

b) Interprétation du principe de la répartition géographique 15-20

c) Critères à observer dans l'application du principe de la répartition géographique 21-22

***d*) L'importance respective du principe de la répartition géographique et de la nécessité d'assurer des normes élevées de travail, de compétence et d'intégrité

e) Postes auxquels le principe de la répartition géographique n'est pas applicable 23-24

f) Application du principe de la répartition géographique à certaines catégories de personnes 25-27

**i) Ressortissants des territoires non autonomes et des territoires sous tutelle

**ii) Apatrides ou ressortissants des Etats non membres

**iii) Fonctionnaires jouissant d'un visa de résidence permanente dans le pays d'affectation

**iv) Fonctionnaires de rang élevé

v) Les femmes 25-27

g) Moyens de mettre en application le principe de la répartition géographique . 28-30

**i) Recrutement, comme agents des services généraux, d'un plus grand nombre de ressortissants de pays différents

**ii) Utilisation plus fréquente des contrats de durée déterminée

iii) Equilibre linguistique équitable au Secrétariat 28-30

**iv) Autres moyens proposés

**3. L'interdiction des distinctions de race, de sexe ou de religion

B. — Nomination des membres du personnel 31-33

**1. Le droit de nommer les membres du personnel

***a*) Généralités

***b*) Le personnel des organes spéciaux

**i) Le Secrétariat du Comité d'état-major

**ii) Le personnel du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

**iii) Le personnel de l'Agence des Nations Unies pour le relèvement de la Corée

**iv) Le personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient

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

**vi) Institut de formation et de recherche des Nations Unies

**vii) Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement. .

**viii) Programme des Nations Unies pour le développement

**ix) Force des Nations Unies au Congo

**x) Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre

Paragraphes

**xi) Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
**xii) Corps commun d'inspection
**xiii) Force intérimaire des Nations Unies au Liban
2. Méthodes de recrutement 31-33
**3. La nature des relations entre l'Organisation et les membres du personnel
**4. Catégories de nominations
C. — Conditions de service 34-40
**1. Autorité responsable de la détermination des conditions de service
2. Droits du personnel 34-40
a) En service actif 34
b) Après la cessation de service
i) Pensions 35-36
ii) Autres droits du personnel après le service actif 37-40
**3. Obligations des fonctionnaires
**D. — Mesures disciplinaires
**E. — Recours offerts aux membres du personnel
**1. Généralités
**2. Recours au Secrétaire général
**3. La Commission paritaire de recours
**4. Le Tribunal administratif des Nations Unies
**F. — Organisation du Secrétariat
**1. Autorité chargée de procéder à l'organisation du Secrétariat
***a*) Généralités
***b*) Quelques exemples particuliers
**i) Le Service mobile des Nations Unies
**ii) L'Administration de l'assistance technique
**iii) Réorganisation du Secrétariat

ARTICLE 101

TEXTE DE L'ARTICLE 101

1. Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale.

2. Un personnel spécial est affecté d'une manière permanente au Conseil économique et social, au Conseil de tutelle et, s'il y a lieu, à d'autres organes de l'Organisation. Ce personnel fait partie du Secrétariat.

3. La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

INTRODUCTION

1. L'Article 101 confère à l'Assemblée générale le pouvoir de réglementer le recrutement du personnel et l'essentiel de ses conditions d'emploi, de façon que le personnel des Nations Unies représente collectivement l'ensemble de la population du monde. Dans l'exercice de leur pouvoir de nomination du personnel, les Etats Membres doivent suivre les prescriptions de l'Article 100, lequel leur impose l'obligation de respecter l'indépendance des membres du Secrétariat[1]. La nécessité de maintenir un équilibre a été soulignée par le Secrétaire général dans le rapport sur l'activité de l'Organisation qu'il a soumis à l'Assemblée générale en 1980 :

> « Une répartition géographique équitable au Secrétariat, l'opportunité de mettre en place et d'appliquer une politique de recrutement plus rationnelle, les perspectives de carrière du personnel ainsi que le statut et la sécurité des membres de la fonction publique internationale sont des questions vitales qui ont retenu l'attention à la fois des Etats Membres et des fonctionnaires. Nous ne devons épargner aucun effort pour résoudre de façon satisfaisante ces questions cruciales, si nous voulons réaffirmer le principe d'une fonction publique internationale indépendante énoncé avec tant de force aux Articles 100 et 101 de la Charte et lui redonner toute sa vigueur [2]. »

L'Article 97 est également invoqué conjointement avec l'Article 100 lorsque les décisions du Secrétaire général sont mises en cause.

2. Dans la présente étude, la section II.A.2, *f* intitulée « Application du principe de la répartition géographique à certaines catégories d'individus » comporte une nouvelle sous-section v intitulée « Les femmes ».

[1] Voir le présent *Supplément*, sous Article 100.

[2] AG (35), Supplément n° 1, chap. 12.

I. — GÉNÉRALITÉS

3. Au cours de la période considérée, l'Assemblée générale a adopté cinq résolutions ayant une incidence directe sur l'interprétation et l'application de l'Article 101. Les membres de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale ont longuement examiné le point de l'ordre du jour intitulé « Questions relatives au personnel » pour tenter de dégager une politique du personnel qui soit conforme aux dispositions de l'Article 101, la difficulté tenant à la question de la répartition géographique équitable. Les deux Secrétaires généraux qui se sont succédés à la tête de l'Organisation durant la période étudiée ont préconisé à cet égard une ligne plus souple que celle de l'Assemblée générale.

4. La réflexion sur les questions examinées au cours de la période étudiée a été amorcée en 1978. A sa trente-troisième session, l'Assemblée générale a adopté une résolution clef énonçant des mesures et directives touchant le recrutement des administrateurs[3]. Les directives avaient pour but d'améliorer la répartition géographique du personnel.

5. A sa trente-quatrième session, en 1979, l'Assemblée a adopté la résolution 34/219 du 20 décembre 1979 dans laquelle elle a prié le Secrétaire général de présenter : *a*) un rapport détaillé exposant la base sur laquelle avaient été établies les fourchettes souhaitables appliquées en 1979 (postes soumis à une répartition géographique équitable); *b*) différentes solutions possibles, sous forme de tableaux, concernant la représentation souhaitable pour chaque Etat Membre sur la base des critères « contribution » et « qualité de Membre de l'ONU »; et *c*) un aperçu des fourchettes souhaitables pour les Etats Membres avec indication des limites inférieu-

[3] AG, résolution 33/143; voir *Supplément n° 5*, sous Article 101.

res et supérieures et des conditions d'application du critère « population » aux populations des diverses régions[4].

6. Le 17 décembre 1980, l'Assemblée générale a adopté une résolution définitive concernant les procédures de recrutement applicables aux postes soumis à la répartition géographique au sein du Secrétariat des Nations Unies[5]. Etaient notamment prévus : l'établissement d'un plan de travail annuel visant à faciliter la recherche et la nomination de candidats originaires de pays non représentés ou sous-représentés, ainsi que de candidates; le recrutement par voie de concours des fonctionnaires des classes P-1 et P-2; et des procédures spéciales pour le recrutement des fonctionnaires de la classe P-3.

7. A sa trente-septième session[6], en 1982, l'Assemblée générale a adopté la résolution 37/235 A à D du 21 décembre 1982. Dans sa résolution 37/235 A, l'Assemblée a noté que certains progrès limités avaient été accomplis en ce qui concerne la situation des Etats Membres non représentés et sous-représentés et sur la voie d'une répartition géographique équilibrée et équitable du personnel du Secrétariat. Elle a prié le Secrétaire général d'inclure dans ses rapports annuels sur la composition du Secrétariat des informations concernant l'amélioration de la répartition géographique du personnel du Secrétariat, notamment aux postes de rang élevé. Dans sa résolution 37/235 B, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'intensifier ses efforts en ce qui concerne le recrutement des femmes. Dans sa résolution 37/235 C, elle a pris acte de la note du Secrétaire général sur la prime de rapatriement et modifié la disposition pertinente du Statut du personnel. Dans sa résolution 37/235 D, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de permettre aux candidats se présentant aux concours de passer les épreuves dans l'une quelconque des langues de travail.

8. Dans ses résolutions 38/231 et 39/245 du 20 décembre 1983 et du 18 décembre 1984, respectivement, l'Assemblée a de nouveau examiné la composition du Secrétariat et insisté sur la nécessité de recruter des nationaux de pays sous-représentés et non représentés, conformément au principe d'une répartition géographique équitable. Dans sa résolution 39/245, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de procéder à un examen d'ensemble du système des concours et de rechercher les moyens d'appliquer le facteur population dans le calcul du nombre des postes ouverts.

9. Au cours de la période étudiée, l'Assemblée a également pris plusieurs décisions tendant à amender le Statut du personnel et s'est penchée sur d'autres aspects des conditions d'emploi du personnel. Le Tribunal administratif des Nations Unies a rendu plusieurs jugements en la matière.

[4] AG, résolution 34/219, sect. I.

[5] AG, résolution 35/210.

[6] Il n'a pas été adopté de résolution concernant les « questions relatives au personnel » à la trente-sixième session.

II. — RÉSUMÉ ANALYTIQUE DE LA PRATIQUE

A. — Les principes qui régissent le recrutement, les conditions d'emploi du personnel et l'organisation du Secrétariat

1. Nécessité d'assurer à l'Organisation les services d'un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité

a) *Généralités*

10. L'Assemblée générale a, à de nombreuses reprises, manifesté qu'elle était consciente de la nécessité d'assurer à l'Organisation les services d'un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité[7].

11. Dans ses résolutions 35/210, 37/235 et 39/245, l'Assemblée générale a, une fois de plus, réaffirmé ce souci et s'est déclarée convaincue que la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité était compatible avec le principe d'une répartition géographique équitable.

12. L'Assemblée générale et le Secrétaire général ont l'un et l'autre soumis à maintes reprises, et notamment à propos de l'établissement des diverses directives ou procédures de recrutement, qu'il était essentiel de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Cet objectif a été réaffirmé au sein de l'Assemblée dans les termes suivants :

> « Tout le monde admet qu'il n'y a pas nécessairement contradiction entre la nécessité de disposer d'un personnel efficace, compétent et intègre, d'une part, et celle d'assurer l'équilibre géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes, d'autre part [8]. »

Allant dans le même sens, le Secrétaire général a souligné qu'il fallait s'employer, comme l'exigeait la Charte,

> « A porter au plus haut point les qualités de travail, de compétence et d'intégrité du personnel international et à assurer le respect du caractère exclusivement international de ses responsabilités [9] ».

**b) *La notion d'intégrité*

2. Le principe de la répartition géographique

a) *Généralités*

13. Pendant la période étudiée comme pendant la période couverte par le *Supplément* précédent (1970-1978)[10], l'Assemblée générale a amplement prêté attention au principe de la répartition géographique ainsi qu'à la nécessité d'assurer à l'Organisation les services d'un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité au sein du Secrétariat. La Cinquième Commis-

[7] AG (34), 5e Comm., 26e séance, Australie, par. 42; 31e séance, Pologne, par. 11; AG (35), 5e Comm., 56e séance, Suède, par. 46 et 49; AG (36), 5e Comm., 41e séance, Sous-Secrétaire général aux services du personnel, par. 27; AG (39), 5e Comm., 55e séance, Espagne, par. 8.

[8] AG (35), 5e Comm., 56e séance, Suède, par. 46, 49.

[9] AG (36), Supplément n° 1 (A/36/1), chap. XI.

[10] Voir *Supplément n° 5*, sous Article 101.

sion de l'Assemblée générale s'est penchée sur la question à chacune des séances qu'elle a consacrées à l'examen du point de l'ordre du jour intitulé « Questions relatives au personnel » et a analysé les rapports présentés par la Commission de la fonction publique internationale et le Corps commun d'inspection, ainsi que les rapports annuels du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat. Les débats et les résolutions qui ont fait suite à cette réflexion ont principalement porté sur les procédures de recrutement concernant les postes soumis à la répartition géographique. Les thèmes suivants ont particulièrement retenu l'attention : *a*) répartition géographique équitable du personnel, compte spécialement tenu de la situation des pays sous-représentés et non représentés; *b*) augmentation de la représentation des pays en développement aux postes de direction de rang élevé; et *c*) augmentation du nombre de femmes dans la catégorie des administrateurs au sein du Secrétariat.

14. Ces efforts ont abouti à la mise au point définitive de méthodes de recrutement visant à donner effet aux principes généraux dégagés d'un commun accord. Ces méthodes ont été adoptées par l'Assemblée générale dans sa résolution 35/210 du 17 décembre 1980 et font l'objet d'une annexe à ladite résolution qui est reproduite ci-dessous.

« ANNEXE

« Méthodes de recrutement à appliquer pour pourvoir les postes du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies qui sont soumis à la répartition géographique

« I. — *Mesures préliminaires de base*

« 1. Pour chaque classe, tous les postes seront classés par profession, cette notion désignant "les postes auxquels s'attachent des fonctions largement comparables et qui exigent les mêmes qualifications pour la classe de début". Cette classification sera publiée.

« 2. Une distinction sera établie entre :

« *a*) Les professions dans le cas desquelles on peut raisonnablement prévoir qu'il y aura chaque année plusieurs postes vacants;

« *b*) Les professions dans le cas desquelles l'Organisation n'aura à recruter du personnel qu'à intervalles très espacés.

« 3. Dans le cas des postes visés à l'alinéa *a* du paragraphe 2 ci-dessus, les définitions d'emploi seront complétées par une "définition de la profession", qui exposera les principales fonctions, les qualifications minimales exigées et les qualifications complémentaires souhaitables.

« 4. Pour tous les postes, on inclura dans l'avis de vacance de poste la définition d'emploi établie. Toutes les modifications apportées aux définitions d'emploi établies, ainsi que la teneur des définitions d'emploi correspondant aux postes nouveaux, seront soumises, pour approbation, au Bureau des services du personnel et justifiées par des références aux modifications qui auront été apportées aux programmes et approuvées par des organes intergouvernementaux.

« 5. Tous les départs imminents de fonctionnaires seront signalés au Bureau des services du personnel par les départements organiques aussi longtemps que possible avant la date effective de départ.

« 6. Les départements organiques ne prendront aucun engagement préalable concernant les nominations.

« 7. Afin d'accroître le nombre des candidats originaires de pays non représentés et sous-représentés, ainsi que le nombre des candidates :

« *a*) Le Secrétariat fera de la publicité, fréquemment et en temps opportun, pour les postes vacants et pour le recrutement du personnel, avec le concours des Etats Membres, par l'intermédiaire des moyens d'information, des divers bureaux de l'Organisation des Nations Unies, des universités et des organisations professionnelles, y compris les organisations féminines, selon qu'il conviendra, de façon à permettre au Bureau des services du personnel de donner effet aux politiques de personnel et de recrutement qui ont été adoptées par les Etats Membres de l'Organisation;

« *b*) Des missions de recrutement comprenant à la fois des fonctionnaires du Bureau des services du personnel et des fonctionnaires des départements organiques seront régulièrement organisées.

« II. — *Plan de recrutement annuel*

« 8. Afin de faciliter la recherche et la nomination de candidats qualifiés, en particulier de candidats originaires de pays non représentés et sous-représentés, ainsi que de candidates, un plan annuel de recrutement sera établi. Ce plan indiquera :

« *a*) Des données générales concernant le nombre estimatif de personnes à recruter, par classe et par grand groupe professionnel;

« b) Les objectifs à atteindre durant l'année en ce qui concerne le nombre de candidats à recruter dans des pays non représentés et sous-représentés, ainsi que le nombre de femmes à recruter, conformément aux objectifs fixés dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale;

« *c*) Les divers moyens qui seront mis en œuvre pour assurer le recrutement, tels que l'organisation de concours, les campagnes de publicité ou les missions de recrutement.

« 9. Le Secrétaire général rendra compte chaque année à l'Assemblée générale de l'exécution du plan.

« III. — *Recrutement des fonctionnaires des classes P-1 et P-2 par voie de concours*

« 10. En règle générale, les fonctionnaires des classes P-1 et P-2 seront recrutés par voie de concours. Ce principe sera appliqué de la manière suivante :

« *a*) Le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs continuera de n'être autorisé que jusqu'à concurrence de 30 % du nombre total des postes des classes P-1 et P-2 qui sont disponibles aux fins de nomination, les candidats étant sélectionnés exclusivement par voie de concours dans les conditions définies aux alinéas *g* et *i* du paragraphe 1 de la section I de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, en date du 20 décembre 1978. Aucune dérogation ne sera autorisée;

« *b*) Pour les 70 % restants des postes des classes P-1 et P-2, un plan transitoire, se terminant le 31 décembre 1982, sera établi pour appliquer progressivement la méthode des concours, compte dûment tenu du principe d'une répartition géographique équitable;

« *c*) Les concours prévus par le plan seront organisés à l'échelon national, en consultation avec les gouvernements intéressés. Les mesures nécessaires seront prévues pour garantir le caractère confidentiel et l'objectivité des méthodes de sélection et faire en sorte que les modalités de ces concours tiennent compte de la diversité culturelle et linguistique des Etats Membres de l'Organisation. Les concours seront conçus pour des candidats titulaires au moins d'un premier diplôme universitaire. Ils devraient comprendre des épreuves écrites dans une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, dont une épreuve de caractère général, des épreuves spécialisées pour chaque groupe professionnel et des entrevues individuelles. Ils pourront être organisés simultanément dans plusieurs pays, mais un nombre donné de postes à pourvoir devrait être arrêté et offert à l'avance à chaque pays, compte tenu de la répartition géographique de chaque Etat Membre. Il sera établi une liste de réserve à partir de laquelle tous les postes P-1 et P-2 seront pourvus.

« IV. — *Méthodes de recrutement des fonctionnaires de la classe P-3 et des classes supérieures*

« 11. La liste des professions dans le cas desquelles on peut raisonnablement prévoir qu'il y aura chaque année plusieurs postes vacants, comme il est dit plus haut à l'alinéa *a* du paragraphe 2 de la section I, sera communiquée aux Etats Membres, avec les "définitions des professions" correspondantes, le 1er octobre de l'année précédente au plus tard, et la présentation de candidatures sera déterminée sur la base de cette liste.

« 12. Pour tous les postes, un avis de vacance de poste sera publié sans tarder dès que la vacance du poste sera connue.

« 13. Toutes les demandes émanant de candidats satisfaisant aux normes minimales établies par le Bureau des services du personnel pour les postes et pour les professions seront enregistrées dans le fichier de candidats extérieurs. Ce fichier sera modernisé rapidement et rendu utilisable et efficace. Un fichier de candidats intérieurs devra être constitué et organisé selon les mêmes principes et utilisé conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

« 14. Pour chaque poste à pourvoir par voie de recrutement, le Secrétariat constituera un dossier, comprenant :

« *a*) Une liste de tous les candidats qualifiés possibles, indiquant leur nom, leur nationalité, leur sexe, leur âge et leurs qualifications, cette liste étant établie à partir du fichier;

« *b*) Le classement de chaque candidat par ordre de préférence, classement établi par le Bureau des services du personnel en consultation avec le département organique intéressé;

« *c*) Un résumé des entrevues avec les candidats considérés comme ceux qui conviendraient le mieux.

« Ce dossier sera mis à la disposition de la Commission des nominations et des promotions et du Comité des nominations et des promotions.

« 15. Pour l'évaluation des candidats, le Bureau des services du personnel, en consultation avec les départements organiques intéressés, tiendra compte des objectifs indiqués dans le plan annuel de recrutement.

« 16. Si le département organique et le Bureau des services du personnel se mettent d'accord pour choisir un candidat, le candidat recommandé sera proposé aux fins de nomination conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. S'ils sont en désaccord, la question sera soumise, pour avis à donner, à la Commission des nominations et des promotions et au Comité des nominations et des promotions. Si aucune solution n'est trouvée, le Secrétaire général, ou son représentant désigné, décidera en dernier ressort.

« 17. Les qualifications, la nationalité et le sexe des candidats sélectionnés seront indiqués sur une liste qui sera publiée deux fois par an et communiquée aux délégations des Etats Membres. »

b) *Interprétation du principe de la répartition géographique équitable*

15. Selon les termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, le recrutement du personnel doit s'effectuer sur une base géographique aussi large que possible. Dans la pratique de l'Assemblée générale, l'expression « base géographique » a acquis un sens plus technique, chaque Etat Membre se voyant attribuer « une fourchette souhaitable de postes » calculée selon une méthode établie. Les débats de la Cinquième Commission fourmillent d'interventions contestant le nombre de postes attribués ou son mode de calcul[11].

16. Le Secrétaire général a manifesté sa préoccupation face à la polarisation de l'attention sur un nombre déterminé de postes lorsqu'il a déclaré ce qui suit :

« De plus en plus d'Etats Membres paraissent moins disposés à remplir dans la pratique les obligations qu'ils ont assumées au titre de la Charte en ce qui concerne le caractère d'indépendance du Secrétariat... Pareille évolution met en danger le noble et indispensable projet, dont la Charte a fourni le schéma, d'édification d'un Secrétariat véritablement international qui, animé d'une volonté commune, travaille dans l'unité pour la cause des Nations Unies. Il ne serait dans l'intérêt ni de la communauté internationale ni des Etats Membres que la réalisation de cette conception d'une fonction publique internationale indépendante se heurte à tant d'obstacles qu'il devienne plus difficile de recruter, sur une base géographique largement représentative, les hommes et les femmes d'une haute compétence et d'un haut dévouement dont nous avons besoin pour servir la cause de la paix... Le développement d'une fonction publique internationale efficace est essentiel à l'utilité future de l'Organisation des Nations Unies dans tous les domaines, si divers, de son activité[12]. »

17. Malgré ces réserves, l'Assemblée générale a adopté la résolution 34/219 du 20 décembre 1979 dans laquelle elle a demandé qu'il lui soit fourni des chiffres encore plus précis en ce qui concerne les postes soumis à la répartition géographique. L'Assemblée a demandé :

« *b*) Différentes solutions possibles, sous forme de tableaux, concernant la représentation souhaitable pour chaque Etat Membre, sur la base d'un réaménagement des pourcentages attribués actuellement au critère "contribution" et au critère "qualité de Membre de l'Organisation", de façon que ce dernier passe à 50 % ou à un pourcentage égal à celui du critère "contribution", tandis que le pourcentage du facteur "population" ne changerait pas, étant entendu que ces tableaux, qui seront établis compte tenu du nouveau barème des quotes-parts pour 1980, 1981 et 1982, indiqueront :

« i) Diverses possibilités de relèvement de la limite inférieure de la fourchette souhaitable minimale actuellement appliquée;

« ii) Un relèvement de la limite supérieure de la fourchette souhaitable minimale actuellement appliquée;

« iii) Des propositions de formules pour la suppression ou l'assouplissement de la limite supérieure des fourchettes souhaitables pour les Etats Membres qui sont des pays en développement;

« iv) Des formules permettant d'appliquer directement le critère "population" aux populations régionales, ainsi que des suggestions concernant son utilisation par les divers Etats Membres;

« *c*) Un aperçu des autres critères qui, de l'avis mûrement réfléchi du Secrétaire général, pourraient également être utilisés pour déterminer un système de fourchettes souhaitables ou de représentation souhaitable, accompagné de suggestions concernant leur application dans le cadre des sous-alinéas i à iv de l'alinéa *b* ci-dessus;

« *d*) Une étude des incidences qu'aurait l'établissement d'un plafond quant au pourcentage de contribution à retenir pour calculer le nombre de postes auxquels chaque Etat Membre a droit;

« *e*) Une description détaillée de la façon dont les fourchettes souhaitables pondérées actuellement appliquées ont été calculées et des renseignements sur les facteurs qui ont servi de base à ces calculs, ainsi qu'une étude donnant une évaluation indiciaire des postes de façon à assurer aux Etats Membres une représentation qualitative et quantitative équilibrée. »

---

[11] AG (34), 5e Comm., 31e séance, Ouganda, par. 26; 32e séance, République unie du Cameroun, par. 20, Sierra Leone, par. 31, Union des Républiques socialistes, par. 42, Egypte, par. 34; 34e séance, Barbade, par. 6, Pakistan, par. 9 : « ... Le respect rigoureux d'objectifs quantitatifs rigides risquerait... de ne pas être compatible avec l'Article 101 de la Charte surtout si ces objectifs devaient être déterminés en fonction du système actuel de fourchettes souhaitables, qui donne la prépondérance au facteur contribution », RSS d'Ukraine, par. 14; AG (35), 5e Comm., 60e séance, Ghana, par. 1, Tchécoslovaquie, par. 4 : « Une des questions qui préoccupent depuis longtemps la communauté internationale est le principe de la répartition géographique équitable des postes, dont l'application est principalement entravée par la pratique qui consiste à accorder des contrats permanents »; 61e séance, Pakistan, par. 10; 62e séance, Soudan, par. 99; AG (37), 5e Comm., 32e séance, Chine, par. 25; AG (38), 5e Comm., 48e séance, Pakistan, par. 38.

[12] AG (34), Supplément n° 1 (A/34/1), chap. XI.

18. Dans son rapport annuel de 1980[13], le Secrétaire général a évoqué cette résolution dans les termes suivants :

« La résolution dans laquelle l'Assemblée générale demandait qu'il soit fait rapport sur la possibilité de modifier les critères existants a suscité de sérieuses divergences de vues entre les Etats qui contribuent le plus au budget de l'Organisation et d'autres Etats Membres en ce qui concerne les fourchettes qu'il était souhaitable de prévoir pour la répartition géographique des postes au Secrétariat. »

Malgré cette mise en garde, l'Assemblée a, le 17 décembre 1980, adopté une résolution énonçant des directives supplémentaires aux fins des calculs concernant les postes soumis à la répartition géographique. La résolution 35/210 contenait les dispositions suivantes :

« *L'Assemblée générale,*

« ...

« 1. *Prie* le Secrétaire général de calculer pour tous les Etats Membres de nouvelles fourchettes souhaitables, qui seront appliquées à compter du 1er janvier 1981, sur la base des critères initiaux suivants :

« *a*) Le chiffre de base retenu pour les calculs sera de 3 350 postes;

« *b*) Au facteur "qualité de Membre de l'Organisation" correspondra le chiffre de 7,75 postes, représentant le point médian de la fourchette souhaitable minimale;

« *c*) Le facteur "population", auquel 240 postes seront attribués, sera directement lié au chiffre de la population des diverses régions et réparti entre ces régions proportionnellement au chiffre de leur population;

« *d*) Le facteur "contribution" sera calculé sur la base de la répartition des postes restants en fonction du barème des quotes-parts;

« *e*) Les limites supérieure et inférieure de chaque fourchette seront déterminées compte tenu d'une marge de 15 % en plus ou en moins par rapport au point médian, mais ne pouvant être inférieure à 5,75 postes en plus ou en moins;

« 2. *Décide* qu'à l'avenir 10 postes sur chaque centaine de postes supplémentaires seront ajoutés à ceux qui correspondent au facteur "population" et que les autres postes seront répartis également entre les facteurs "qualité de Membre" et "contribution"[14]. »

19. Dans le rapport annuel sur l'activité de l'Organisation qu'il a présenté en 1981, le Secrétaire général s'est exprimé comme suit :

« De par sa diversité même, le Secrétariat international crée inévitablement des tensions... nous devons nous employer sans relâche, comme l'exige la Charte, à porter au plus haut point les qualités de travail, de compétence et d'intégrité du personnel international et à assurer le respect du caractère exclusivement international de ses responsabilités... Ces propositions consistent notamment en directives concrètes concernant des questions telles que la répartition géographique équitable, une répartition plus équilibrée des nationalités dans les services du Secrétariat, des possibilités égales de carrière pour les deux sexes et des réformes de divers aspects de nos politiques du personnel... Les Etats Membres sont de plus en plus préoccupés du coût élevé des organisations internationales, coût dont la partie la plus importante est constituée par les dépenses de personnel. En outre, ceux qui supportent la plus grande partie de ces dépenses entendent trouver dans la composition du Secrétariat un reflet adéquat de la part qu'ils assument de cette charge financière... D'autre part, il convient de tenir dûment compte du fait qu'il importe de recruter le personnel sur une base géographique aussi large que possible[15]. »

20. Dans le rapport annuel sur l'activité de l'Organisation qu'il a présenté en 1983, le Secrétaire général s'est déclaré préoccupé par :

« [L]es directives de plus en plus détaillées que l'Assemblée générale a publiées ces dernières années en matière de recrutement, même si elles ne font que traduire la déception que celle-ci éprouve devant l'incapacité ou la lenteur de l'Administration à atteindre les objectifs fixés dans des directives antérieures et plus générales concernant la répartition du personnel par origine géographique, par sexe, par langue et par âge... Il n'en demeure pas moins que des instructions rigides risquent d'aller à l'encontre des buts politiques et administratifs recherchés et de ne pas être toujours propices au bon fonctionnement ou à l'efficacité de l'Administration de l'Organisation [16] ».

c) *Critères à observer dans l'application du principe de la répartition géographique*

21. Depuis les deuxième et troisième sessions de l'Assemblée générale, et par la suite périodiquement, l'Assemblée générale a reconnu que le barème des contributions était le paramètre prédominant dans l'application du principe de la répartition géographique. Outre ce facteur financier, la population et le fait d'être Membre de l'Organisation ont également été pris en considération. Ces trois facteurs ont été considérés comme une indication pour ce qui est du système des fourchettes souhaitables. Ainsi, toute fluctuation du barème des contributions s'est trouvée affecter les deux autres facteurs et donc le système des fourchettes souhaitables de postes pour chaque nation et chaque région.

22. Au cours de la période étudiée, de nombreux Etats Membres non représentés ou sous-représentés ont estimé que, en prenant pour base les contributions, on aboutissait à des résultats inéquitables. Trinité-et-Tobago a exprimé l'opinion que, du point de vue numérique, les pays en développement étaient très sous-représentés individuellement et collectivement, ajoutant que cette situation fâcheuse, qui n'était pas sans rappeler la situation mondiale que l'on s'efforçait de modifier, sans grand succès d'ailleurs, provenait de ce que les fourchettes souhaitables avaient été calculées principalement sur la base des contributions. Si les raisons historiques qui avaient présidé à l'établissement des coefficients attribués à ces divers facteurs étaient compréhensibles, ils étaient désormais périmés et devaient être révisés pour satisfaire aux normes réalistes qu'exigeait l'Organisation[17]. Le Brésil a émis la même opinion, ajoutant qu'il fallait réexaminer les critères qui servaient au calcul des four-

[13] AG (35), Supplément n° 1 (A/35/1), chap. XII.

[14] AG, résolution 35/210, sect. II.

[15] AG (36), Supplément n° 1 (A/36/1), chap. XI.

[16] AG (38), Supplément n° 1 (A/38/1).

[17] AG (34), 5e Comm., 29e séance, Trinité-et-Tobago, par. 37-38.

chettes souhaitables attribuées aux Etats Membres en ce qui concerne leur représentation au Secrétariat. Un certain nombre de pays en développement étaient constamment pénalisés par une charge financière de plus en plus injuste et discriminatoire, sans que leur représentation au Secrétariat augmente proportionnellement[18].

**d) *L'importance respective du principe de la répartition géographique et de la nécessité d'assurer des normes élevées de travail, de compétence et d'intégrité*

e) *Postes auxquels le principe de la répartition géographique n'est pas applicable*

23. Ne sont pas considérés comme occupant des postes soumis à la répartition géographique : les fonctionnaires nommés pour moins d'un an, les titulaires de postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales, les fonctionnaires recrutés expressément pour des missions, les fonctionnaires recrutés expressément pour le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), les fonctionnaires recrutés expressément, à l'issue de consultations interorganisations, pour pourvoir des postes financés par deux ou plusieurs organisations, les agents engagés au titre de projets de coopération technique, les fonctionnaires des secrétariats d'organes de l'ONU autorisés à nommer leur propre personnel, les fonctionnaires ayant le statut de résident permanent dans le pays du lieu d'affectation, mais non la nationalité de ce pays, et les agents des services généraux ou des catégories apparentées[19].

24. Dans son jugement n° 268 du 8 mai 1981[20], le requérant avait demandé à bénéficier d'augmentations de traitement accélérées en sa qualité de fonctionnaire du PNUD ayant une connaissance suffisante d'une deuxième langue, en invoquant la résolution 2480 B (XXIII) de l'Assemblée générale en date du 21 décembre 1968, qui avantageait les fonctionnaires répondant à ce critère. Le défendeur soutenait que la résolution ne s'appliquait pas aux fonctionnaires du PNUD qui n'étaient pas soumis au régime de la répartition géographique, le paragraphe 3 de l'Article 103 leur étant par ailleurs applicable. La résolution 2480 (XXIII) de l'Assemblée générale prévoyait une augmentation de traitement accélérée pour « le personnel soumis à la répartition géographique ». Selon le requérant, il fallait donner à cette expression sa signification ordinaire, c'est-à-dire la considérer comme désignant tous les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies appartenant à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, à l'exception uniquement des fonctionnaires occupant des postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales. Pour le défendeur, la signification de l'expression en question était celle qu'elle avait acquise dans la pratique de l'Organisation des Nations Unies, où elle désignait « les fonctionnaires occupant des postes qui sont soumis au système des fourchettes souhaitables ». Au fil des ans, il s'était révélé nécessaire de déterminer quelles catégories de fonctionnaires devaient être soumises à l'application du système de la répartition géographique et quelles catégories devaient en être exclues. Le PNUD entrait dans la catégorie à laquelle le régime de la répartition géographique n'était pas applicable. Le Tribunal a en conséquence jugé que le requérant n'avait pas droit aux augmentations de traitement accélérées.

f) *Application du principe de la répartition géographique à certaines catégories de personnel*

**i) *Ressortissants des territoires non autonomes et des territoires sous tutelle*

**ii) *Apatrides ou ressortissants des Etats non membres*

**iii) *Fonctionnaires jouissant d'un visa de résidence permanente dans le pays d'affectation*

**iv) *Fonctionnaires de rang élevé*

v) *Les femmes*

25. Pendant la période étudiée, les femmes ont de plus en plus tendu à devenir une catégorie à part du point de vue de l'application du principe de la répartition géographique. Dans sa résolution 33/143 du 20 décembre 1978, l'Assemblée a prié le Secrétaire général « de prendre les mesures voulues pour porter en quatre ans le nombre de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique à 25 % du nombre total de ces postes conformément au principe d'une répartition géographique équitable ». A partir de là, chaque résolution et chaque rapport du Secrétaire général ont fait état des progrès réalisés, ou de l'absence de progrès, en direction de l'objectif fixé. Dans le rapport sur l'activité de l'Organisation qu'il a présenté en 1979 par exemple, le Secrétaire général a déclaré :

> « Nous nous efforçons notamment d'améliorer la situation en ce qui concerne la position des femmes et le rôle des pays en développement[21]. »

En 1981, il s'est exprimé comme suit :

> « [Les] propositions [faites de temps à autre par les organismes intergouvernementaux délibérants de l'Organisation] consistent notamment en directives concrètes concernant des questions telles que la répartition géographique équitable, une répartition plus équilibrée des nationalités dans les services du Secrétariat, des possibilités égales de carrière pour les deux sexes[22]... »

26. Le 17 décembre 1980, l'Assemblée générale a adopté une résolution en six parties, la résolution 35/210, qui définissait les mesures spécifiques à prendre touchant les questions de personnel. La partie V appelait l'attention sur la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures dans les organismes des Nations Unies et contenait les dispositions suivantes :

> « *Prenant acte* de la résolution 24 adoptée par la Conférence mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la femme, ainsi que du rapport du Corps commun d'inspection sur la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures...
>
> « *Exprimant sa profonde préoccupation* devant le fait que la proportion des femmes au Secrétariat n'a pas augmenté,

[18] AG (34), 5e Comm., 30e séance, Brésil, par. 38.

[19] Voir A/39/453.

[20] *Mendez* c. le *Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 268 (8 mai 1981).

[21] AG (34), Supplément n° 1 (A/35/1), chap. XI.

[22] AG (36), Supplément n° 1 (A/36/1), chap. XI.

« ...

« 2. *Demande* aux Etats Membres de poursuivre leurs efforts pour aider l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées à accroître la proportion des femmes occupant des postes d'administrateur et des postes de rang supérieur, notamment en proposant la candidature d'un plus grand nombre de femmes;

« 3. *Demande* au Secrétaire général et aux chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies de mettre fin, dans le recrutement, les conditions d'emploi, les affectations, la formation et les promotions, à toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe;

« 4. *Prie* le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies,

« *a*) D'accroître la proportion des femmes... de façon à atteindre l'objectif fixé dans la résolution 33/143 de l'Assemblée générale ...;

« *b*) ... [D]'étendre dès que possible la pratique de l'emploi à temps partiel et des horaires mobiles...;

« ...

« *d*) De veiller à ce que les femmes... ne fassent l'objet d'aucune discrimination en raison de leur sexe;

« *e*) De redoubler d'efforts pour éliminer les préjugés et autres facteurs qui empêchent de reconnaître les compétences des femmes ...;

« 5. *Prie* le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des autres organismes des Nations Unies d'examiner de nouvelles mesures qui aideront à appliquer les directives de politique générale concernant la nomination, la promotion et l'affectation des femmes dans les secrétariats, y compris la possibilité de désigner un fonctionnaire supérieur pour coordonner ces fonctions. »

27. Des résolutions ultérieures ont précisé les objectifs de l'Assemblée générale :

« *L'Assemblée générale,*

« ...

« *Prie* le Secrétaire général d'intensifier ses efforts pour appliquer intégralement la section III de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale et la section V de la résolution 35/210 de l'Assemblée...;

« *Demande* au Secrétaire général d'inclure dans son rapport annuel sur la composition du Secrétariat des analyses statistiques concernant le nombre et le pourcentage des femmes, par nationalité, figurant sur tous les tableaux d'avancement et sur toutes les listes de nominations, en indiquant à la fois les promotions spéciales et accélérées et les promotions normales et en spécifiant, pour chaque classe, le pourcentage de femmes parmi les personnes pouvant prétendre à une promotion, les personnes effectivement promues et les personnes recrutées à l'extérieur, afin d'assurer aux femmes des possibilités égales d'avancement et de nomination, en particulier aux postes de rang supérieur[23]; ».

Dans un deuxième temps :

« *L'Assemblée générale,*

« ...

« *Préoccupée* par le fait que peu de progrès ont été accomplis, spécialement au cours de l'année écoulée, en ce qui concerne l'augmentation de la proportion de femmes au Secrétariat et, en particulier, que l'objectif fixé dans la section III de la résolution 33/143 n'a pas été atteint,

« ...

« *Prie* le Secrétaire général de s'attacher tout particulièrement à atteindre les buts et objectifs fixés en ce qui concerne : ... [l]e recrutement, l'organisation des carrières et la promotion des femmes[24]; ».

Et enfin :

« *L'Assemblée générale,*

« ...

« *Prend acte* de la décision du Secrétaire général de désigner, à titre temporaire, un haut fonctionnaire ayant le titre de Coordonnateur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, afin d'examiner la situation des femmes au Secrétariat et de proposer des moyens de l'améliorer[25]... »

g) *Moyens de mettre en application le principe de la répartition géographique*

**i) *Recrutement, comme agents des services généraux, d'un plus grand nombre de ressortissants de pays différents*

**ii) *Utilisation plus fréquente des contrats de durée déterminée*

iii) *Equilibre linguistique équitable au Secrétariat*

28. Dans sa résolution 38/232, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter lors de sa trente-neuvième session un rapport sur l'état des connaissances linguistiques des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, indiquant notamment dans quelle mesure le programme d'incitation à l'étude des langues avait été efficace, et de proposer au besoin de nouvelles mesures pour améliorer la situation.

29. Le programme d'incitation à l'étude des langues a été établi conformément à la résolution 2480 B (XXIII) de l'Assemblée générale, en date du 21 décembre 1968, qui a prévu deux types de mesures d'incitation à l'étude des langues. La « connaissance suffisante et vérifiée d'une seconde langue » : *a*) était la condition requise pour être promu d'un grade à l'autre; et *b*) permettait en outre le franchissement plus rapide des échelons à l'intérieur de chaque grade, le temps nécessaire au franchissement de chaque échelon étant réduit de 12 à 10 mois.

30. Des statistiques présentées s'est dégagée la conclusion que, si le pourcentage de fonctionnaires promus ayant une connaissance vérifiée d'une deuxième langue officielle avait régulièrement augmenté au fil des ans, il était encore inférieur à 50 %. Le Secrétaire général n'avait épargné aucun effort pour favoriser l'équilibre linguistique au sein du Secrétariat et avait pris toutes les mesures nécessaires pour permettre aux administrateurs de suivre des cours de langues mais la conclusion s'imposait qu'il ne suffisait pas de don-

[23] AG, résolution 37/235 B.

[24] AG, résolution 38/231.

[25] AG, résolution 39/245, sect. I.

ner effectivement aux fonctionnaires la possibilité d'enrichir leur bagage linguistique pour les inciter à étudier une seconde langue. Les solutions formulées par le Secrétaire général pour réaliser plus rapidement les objectifs à atteindre avaient des incidences financières et aucune ne garantissait qu'un meilleur équilibre linguistique serait atteint plus rapidement. Il n'était par conséquent pas justifié de modifier le système de mesures d'incitation à l'étude des langues[26].

**iv) *Autres moyens proposés*

**3. L'INTERDICTION DES DISTINCTIONS DE RACE, DE SEXE OU DE RELIGION

B. — Nomination des membres du personnel

**1. LE DROIT DE NOMMER LES MEMBRES DU PERSONNEL

**a) *Généralités*

**b) *Le personnel des organes spéciaux*

**i) *Le Secrétariat du Comité d'état-major*

**ii) *Le personnel du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés*

**iii) *Le personnel de l'Agence des Nations Unies pour le relèvement de la Corée*

**iv) *Le personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*

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

**vi) *Institut de formation et de recherche des Nations Unies*

**vii) *Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement*

**viii) *Programme des Nations Unies pour le développement*

**ix) *Force des Nations Unies au Congo*

**x) *Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre*

**xi) *Organisation des Nations Unies pour le développement industriel*

**xii) *Corps commun d'inspection*

**xiii) *Force intérimaire des Nations Unies au Liban*

2. MÉTHODES DE RECRUTEMENT

31. Au cours de la période étudiée, des membres du personnel du Secrétariat ont attaqué certaines dispositions des résolutions relatives au recrutement en soutenant que leur mise en œuvre modifiait la politique établie en matière de personnel.

32. Dan son jugement n° 310[27], le Tribunal administratif des Nations Unies a eu à connaître d'un différend entre le requérant et le défendeur sur le point de savoir si la candidature du requérant à un poste avait été éliminée sans avoir été prise en considération ou examinée. Le requérant s'était trouvé exclu parce que le poste avait été réservé à des candidats de pays africains francophones. Le Tribunal a jugé que cette exclusion avait empêché le requérant d'exercer son droit à voir sa candidature à un poste vacant examinée sur la base du paragraphe 3 de l'Article 101. Le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Il n'appartenait pas au Secrétaire général de modifier [les] conditions fixées par la Charte et le Statut du personnel en établissant comme condition "dominante" la recherche, si légitime qu'elle soit, d'une "base géographique aussi large que possible", en éliminant ainsi la condition dominante posée par la Charte dans l'intérêt du service [à savoir, la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité][28]. »

33. Dans son jugement n° 326[29], le Tribunal administratif s'est prononcé sur une requête tendant à l'annulation d'une décision du Secrétaire général refusant à un fonctionnaire l'autorisation de signer une renonciation à ses privilèges et immunités afin d'acquérir le statut de résident permanent aux Etats-Unis. Le défendeur soutenait qu'une politique qui laisserait les fonctionnaires entièrement libres, comme le souhaitait le requérant, de changer de nationalité ne pouvait être suivie par le Secrétaire général sans manquer aux exigences du paragraphe 3 de l'Article 101 qui disposait que sera dûment prise en considération, en matière de nomination du personnel, « l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». C'était là au surplus un aspect auquel l'Assemblée attachait depuis de nombreuses années une importance essentielle comme en témoignaient les nombreuses résolutions par lesquelles elle avait enjoint au Secrétaire général d'intensifier ses efforts pour favoriser une répartition géographique équitable. Le Tribunal a jugé que « les conditions d'emploi à l'ONU n'excluent pas *a priori* un changement de nationalité au cours de la période de service » mais que le Statut et le Règlement du personnel « laissent au Secrétaire général toute latitude... pour agir de façon à rendre possible ou non un changement de nationalité pendant la période de service d'un fonctionnaire[30] ».

**3. LA NATURE DES RELATIONS ENTRE L'ORGANISATION ET LES MEMBRES DU PERSONNEL

**4. CATÉGORIES DE NOMINATIONS

[26] A/C.5/39/6 et Corr.1.

[27] *Estabial* c. le *Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 310 (10 juin 1983).

[28] Ibid., par. XIV.

[29] *Fischman c.* le *Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 326 (17 mai 1984).

[30] Ibid., par. IV.

C. — Conditions de service

**1. Autorité responsable de la détermination des conditions de service

2. Droits du personnel

a) *En service actif*

34. Au cours de la période étudiée, les fonctionnaires ont demandé que leurs représentants aient la possibilité de faire connaître leurs vues à la Cinquième Commission. Dans sa résolution 34/220 du 20 décembre 1979, l'Assemblée générale s'est déclarée prête

« à recevoir et à examiner à fond les vues du personnel exposées par un seul représentant reconnu du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies dans un document transmis par le Secrétaire général et publié au titre du point de l'ordre du jour intitulé "Questions relatives au personnel" ».

Dans sa résolution 35/213 du 17 décembre 1980, l'Assemblée a décidé de permettre au fonctionnaire désigné de faire devant elle une déclaration orale pour présenter le document soumis sur la base de la résolution 34/220, étant entendu qu'il devrait être répondu par écrit à toute question que pourraient poser les membres de la Cinquième Commission comme suite aux déclarations faites.

b) *Après la cessation de service*

i) *Pensions*

35. Au cours de la période étudiée, l'Assemblée générale a examiné les rapports du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et a modifié certains articles des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies[31]. Par sa résolution 38/239 du 20 décembre 1983, elle a apporté des modifications au règlement concernant le régime des pensions des membres de la Cour internationale de Justice[32].

36. Dans son jugement n° 237[33], le Tribunal s'est prononcé sur une demande de remboursement des impôts perçus sur la somme en capital versée au titre de la conversion partielle d'une pension. La pratique établie de longue date était de rembourser aux fonctionnaires qui quittaient l'Organisation pour prendre leur retraite les impôts perçus sur les sommes en capital versées au titre de la conversion du tiers d'une pension et ce, par voie de prélèvements sur le Fonds de péréquation des impôts. Une circulaire avait fourni aux fonctionnaires des indications touchant le remboursement des impôts perçus sur les sommes en capital résultant de la conversion de pensions. La mission des Etats-Unis ayant contesté la légalité de la pratique en question, le Secrétaire général avait décidé d'y renoncer. Saisi d'un recours contre cette décision, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Aux termes de l'Article 101, le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale. Le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies dispose sous la rubrique "Portée et objet" que "le Secrétaire général... édicte et applique dans un Règlement du personnel les dispositions, compatibles avec ces principes, qu'il juge nécessaires". Le Secrétaire général dispose donc d'un pouvoir d'appréciation en ce qui concerne l'élaboration du Règlement du personnel et l'application du Statut du personnel. Dans l'exercice de ses fonctions, le Secrétaire général publie des ordonnances administratives et des circulaires que le Tribunal a considéré comme ayant la même force et produisant les mêmes effets que le Règlement du personnel, à moins qu'elles ne soient incompatibles avec le Statut du personnel[34]. »

**ii) *Autres droits du personnel après le service actif*

37. Dans son jugement n° 273[35], le Tribunal administratif a jugé que le requérant avait droit à compensation à raison d'un amendement au Règlement du personnel ayant pour objet de subordonner le paiement de la prime de rapatriement à la présentation par l'ancien fonctionnaire de pièces attestant qu'« il avait changé de résidence en s'installant dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation ». La disposition pertinente du Règlement du personnel avait été amendée comme suite à la résolution 33/119 de l'Assemblée générale en date du 19 décembre 1978 par laquelle l'Assemblée avait décidé que :

« Le paiement de la prime de rapatriement aux fonctionnaires qui peuvent y prétendre sera subordonné à la présentation, par les intéressés, de pièces attestant leur changement effectif de résidence, selon les modalités qui seront établies par la Commission [de la fonction publique internationale][36]. »

Le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« En subordonnant le versement de la prime de rapatriement au requérant à la production d'une pièce attestant son changement de résidence, le défendeur a méconnu le droit acquis du requérant... La position adoptée par le défendeur a pour effet de priver le requérant du versement de la prime de rapatriement [37]. »

38. A la suite de cette décision, le Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif a demandé un avis consultatif à la Cour internationale de Justice. La question soumise à la Cour était la suivante :

« Dans son jugement n° 273 concernant l'affaire *Mortished* c. le *Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, le Tribunal administratif des Nations Unies pouvait-il légitimement déterminer que la résolution 34/165 de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 1979, qui subordonne le paiement de la prime de rapatriement à la présentation de pièces attestant la réinstallation du fonctionnaire dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation ne pouvait prendre immédiatement effet ? »

---

[31] Voir AG, résolutions 34/221, 35/215, 36/118, 37/131, 38/233 et 39/246.

[32] AG, résolution 38/239, annexe.

[33] *Powell* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 237 (13 février 1979).

[34] Ibid., par. XIII.

[35] *Mortished* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 273 (15 mai 1981).

[36] Voir également AG, résolution 34/165 du 17 décembre 1979, dans laquelle l'Assemblée a décidé qu'« avec effet au 1er janvier 1980 les fonctionnaires n'ont droit à aucun montant au titre de la prime de rapatriement à moins qu'ils ne présentent des pièces attestant qu'ils se réinstallent dans un pays autre que celui de leur dernier lieu d'affectation ».

[37] Par. XVI.

39. Le dispositif du jugement de la Cour se lit comme suit[38] :

« *La Cour*

« 1. Par neuf voix contre six,

« *Décide* de donner suite à la requête pour avis consultatif;

« [2A.] Par dix voix contre cinq,

« *Que* dans le jugement n° 273 le Tribunal administratif des Nations Unies n'a pas commis d'erreur de droit concernant les dispositions de la Charte des Nations Unies;

« [2B.] Par douze voix contre trois,

« *Que* dans le jugement n° 273 le Tribunal administratif des Nations Unies n'a pas outrepassé sa juridiction ou sa compétence. »

40. Dans sa résolution 37/235 C du 21 décembre 1982, l'Assemblée générale a amendé la disposition du Statut du personnel relative à la prime de rapatriement pour qu'elle se lise comme suit :

« Ont droit, en principe, à la prime de rapatriement les fonctionnaires que l'Organisation est tenue de rapatrier. La prime de rapatriement n'est, toutefois, pas versée dans le cas d'un fonctionnaire renvoyé sans préavis. Les fonctionnaires n'ont droit à la prime de rapatriement que s'ils changent de résidence en s'installant dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation. Les conditions et définitions concernant le droit à cette prime et les pièces requises pour attester le changement de résidence sont déterminées de façon détaillée par le Secrétaire général. Le montant de la prime est proportionnel au temps que l'intéressé a passé au service de l'Organisation des Nations Unies[39]... »

Dans le préambule de la résolution, l'Assemblée a fait mention de l'avis consultatif donné par la Cour internationale de Justice après examen du jugement n° 273.

**3. OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

**D. — Mesures disciplinaires

**E. — Recours offerts aux membres du personnel

**1. GÉNÉRALITÉS

**2. RECOURS AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

**3. LA COMMISSION PARITAIRE DE RECOURS

**4. LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

**F. — Organisation du Secrétariat

**1. AUTORITÉ CHARGÉE DE PROCÉDER À L'ORGANISATION DU SECRÉTARIAT

**a) *Généralités*

**b) *Quelques exemples particuliers*

**i) *Le Service mobile des Nations Unies*

**ii) *L'Administration de l'assistance technique*

**iii) *Réorganisation du Secrétariat.*

[38] *Demande de réformation du jugement n° 273 du Tribunal administratif des Nations Unies, Avis consultatif, C.I.J. Recueil, 1982*, p. 325, par. 80.

[39] AG, résolution 37/235 C, annexe.