

ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE

RESTRICTED

WT/BFA/9

L/7636

25 septembre 1995

Distribution limitée

(95-2779)

Original: anglais

STATUT DU PERSONNEL

PROJET DE TEXTE DE L'OMC (VERSION REVISEE)

OBJET ET PORTEE

Conformément à l'article VI de l'Accord de Marrakech instituant l'Organisation mondiale du commerce (l'Accord sur l'OMC), le *Statut du personnel* adopté par la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) énonce les conditions fondamentales d'emploi à l'OMC, ainsi que les droits, devoirs et obligations de l'OMC et de ses fonctionnaires. L'objectif premier, dans la fixation des conditions d'emploi, est d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de compétence, d'intégrité et d'efficacité et de répondre aux exigences de l'OMC compte tenu des besoins et aspirations du personnel. Le *Statut du personnel* pose les principes destinés à guider le Directeur général dans le recrutement du personnel et l'administration du Secrétariat. Le Directeur général établit et administre un *Règlement du personnel* compatible avec ces principes et soumet ce Règlement à l'approbation du Conseil général au moment de l'établissement du Secrétariat de l'OMC. Le *Règlement du personnel* régit les conditions d'emploi et les pratiques en matière de personnel de l'OMC et prévoit les moyens de mettre en oeuvre les dispositions du *Statut du personnel*. Le Directeur général peut préciser les dispositions du *Règlement du personnel* par des *Mémoires administratifs concernant le personnel*.

Le *Statut du personnel*, le *Règlement du personnel* et les *Mémoires administratifs concernant le personnel* s'appliquent à tous les fonctionnaires de l'OMC ayant des contrats de six mois ou plus. Les fonctionnaires au bénéfice de contrats de moins de six mois font l'objet de conditions d'emploi distinctes qui sont établies par le Directeur général et fondées, selon qu'il convient, sur le présent *Statut du personnel*, le *Règlement du personnel* et les *Mémoires administratifs concernant le personnel*.

DEVOIRS, OBLIGATIONS ET PRIVILEGES

- L'OMC ET SES MEMBRES

Article 1.1: L'OMC doit agir en permanence avec équité et impartialité en respectant pleinement le présent *Statut du personnel* et la jurisprudence applicable du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail dans ses relations avec les membres du personnel. Elle ne doit pas établir de discrimination entre personnes ou groupes de personnes au sein du personnel pour des raisons liées au sexe, à la nationalité, à la race ou aux croyances religieuses. En outre, ses pratiques doivent refléter clairement ces principes d'égalité des chances et de non-discrimination. L'administration de l'OMC exerce une étroite surveillance afin d'éviter des distorsions indésirables dans ces pratiques.

Article 1.2: L'OMC prend toutes les mesures raisonnables en son pouvoir pour assurer une protection et une sécurité appropriées aux fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions et leur garantit en particulier l'immunité de juridiction en ce qui concerne leurs déclarations orales ou écrites et tous les actes qu'ils accomplissent à titre officiel.

Article 1.3: L'OMC établit et maintient des sauvegardes appropriées pour respecter la vie privée des fonctionnaires et protéger la confidentialité des renseignements personnels les concernant.

- **LES FONCTIONNAIRES**

Article 1.4: Les fonctionnaires remplissent leurs fonctions en ayant exclusivement en vue l'intérêt et les objectifs de l'OMC et, à cet égard, ils sont soumis à l'autorité du Directeur général et sont responsables envers lui. Conformément à l'article VI:4 de l'Accord sur l'OMC, les fonctionnaires ne sollicitent ni n'acceptent d'instructions se rapportant à l'exercice de leurs fonctions d'aucun gouvernement ni d'aucune entité ou personne extérieure à l'OMC et en toutes circonstances respectent le caractère international de leur poste et conservent leur indépendance.

Article 1.5: Les fonctionnaires doivent avoir, en toutes circonstances, une conduite appropriée et éviter toute activité de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige.

Article 1.6: Les fonctionnaires se voient conférer, dans l'intérêt de l'OMC, les privilèges, immunités et facilités visés à l'article VIII de l'Accord sur l'OMC et énoncés dans l'Accord de siège. Ces privilèges, immunités et facilités ne dispensent pas les fonctionnaires d'exécuter leurs obligations privées ni d'observer dûment la loi. Ainsi qu'il est prévu dans l'Accord de siège, le Directeur général peut décider s'il y a lieu de lever une immunité dans l'intérêt de l'OMC.

Article 1.7: Les fonctionnaires doivent observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles. Sauf s'ils y sont autorisés par le Directeur général, ils ne doivent pas communiquer à qui que ce soit un renseignement dont ils ont eu connaissance du fait de leur situation officielle et qui n'a pas été rendu public. Ils ne doivent en aucune circonstance utiliser dans leur intérêt propre un tel renseignement. La cessation de service ne les dégage pas de ces obligations.

Article 1.8: Un fonctionnaire doit indiquer s'il a eu avant sa nomination un intérêt dans une question relevant de l'Organisation qui peut faire qu'il ne sera pas approprié de lui confier certaines fonctions, entre autres choses, dans le domaine du règlement des différends.

Article 1.9: Aucun fonctionnaire ne peut accepter d'un gouvernement une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ni une rémunération, si ce n'est pour services de guerre. Aucun fonctionnaire ne peut accepter d'une source extérieure à l'OMC une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ni une rémunération s'il n'a obtenu au préalable l'assentiment du Directeur général.

Article 1.10: Les fonctionnaires peuvent exercer le droit de vote, mais ils ne peuvent se livrer à aucune activité politique ou autre, remplir une fonction ou occuper un poste qui soient incompatibles avec l'indépendance et l'impartialité qu'exige leur qualité de fonctionnaires internationaux ou qui puissent en faire douter.

Article 1.11: Tous les droits sur les travaux que les fonctionnaires effectuent soit dans l'exercice de leurs fonctions officielles soit en rapport avec l'OMC appartiennent à l'OMC à moins qu'il ne soit expressément renoncé à ces droits.

Article 1.12: A leur entrée en fonction, les fonctionnaires doivent souscrire et signer la déclaration suivante:

"Je prends l'engagement solennel d'exercer en toute loyauté, discrétion et conscience les fonctions qui m'ont été confiées en qualité de fonctionnaire international de l'Organisation mondiale du commerce, de m'acquitter de ces fonctions et de régler ma conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'OMC, sans solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou autre autorité extérieure à l'Organisation, en ce qui concerne l'accomplissement de mes devoirs, ni accepter d'eux de rémunération en ce qui concerne mon emploi à l'OMC que ce soit avant, pendant ou après cet emploi."

ASSOCIATION DU PERSONNEL, REPRESENTATION ET CONSULTATION AVEC L'ADMINISTRATION

Article 2.1: Le personnel jouit de la liberté d'association. Les intérêts du personnel sont représentés auprès du Directeur général par un Conseil du personnel, élu par le personnel.

Article 2.2: Le Conseil du personnel est constitué de manière à assurer une représentation équitable de tous les fonctionnaires, au moyen d'élections qui ont lieu conformément à des règles élaborées par les associations du personnel et approuvées par le Directeur général.

Article 2.3: Le Directeur général met en place des mécanismes appropriés pour l'établissement des organes mixtes prévus par le présent Statut en vue d'y assurer une représentation égale de l'administration et du personnel.

Article 2.4: Le Directeur général établit et maintient une liaison et une communication régulière avec le Conseil du personnel afin d'assurer la participation effective du personnel à l'identification, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris l'élaboration et la modification des politiques en matière de personnel, les conditions d'emploi et les conditions de vie en général, ainsi que l'élaboration ou la modification du *Statut du personnel*, du *Règlement du personnel* et des *Mémoires administratifs concernant le personnel*.

Article 2.5: Un comité consultatif mixte est établi pour conseiller le Directeur général sur les questions visées à l'article 2.4 du *Statut du personnel*.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Article 3.1: La politique de recrutement de l'OMC vise à attirer et à retenir les fonctionnaires possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Elle est fondée sur le principe de l'égalité des chances pour tous, sans distinction de sexe, de nationalité, de race ou de religion, l'objectif étant d'assurer la diversification la plus large possible du Secrétariat.

Article 3.2: En application de l'article VI:3 de l'Accord sur l'OMC, le Directeur général nomme les membres du personnel de l'OMC et détermine leurs attributions et leurs conditions d'emploi conformément au *Statut du personnel* et au *Règlement du personnel*. Le Directeur général peut affecter les fonctionnaires à toute activité de l'OMC qui est compatible avec leurs qualifications.

Article 3.3: Le recrutement doit se faire après mise en compétition, sauf dans les cas où cela ne sera pas possible, et sans distinction de sexe, de nationalité, de race ou de religion.

Article 3.4: Sans préjudice du recrutement extérieur, il doit être tenu compte dans toute la mesure du possible, pour pourvoir les postes vacants, des qualifications et de l'expérience des fonctionnaires déjà au service de l'Organisation.

Article 3.5: Le Directeur général fixe les normes médicales auxquelles les fonctionnaires doivent satisfaire avant leur nomination.

POLITIQUE EN MATIERE DE CONTRATS

Article 4.1: L'objectif fondamental de la politique de l'OMC en matière de contrats est d'offrir aux fonctionnaires la perspective d'un emploi compatible avec les exigences de l'Organisation et tenant compte des besoins et aspirations du personnel. Les fonctionnaires peuvent se voir offrir des contrats de durée déterminée ou des contrats d'engagement à titre régulier. Pour conserver leur emploi dans l'Organisation, les fonctionnaires doivent fournir en permanence un travail satisfaisant, attesté par l'évaluation annuelle du travail.

Article 4.2: Un contrat de durée déterminée est limité dans le temps. Tous les contrats accordés initialement sont de durée déterminée. Ils peuvent être prorogés une ou plusieurs fois. La durée de service totale dans le cadre d'un contrat de durée déterminée ne doit pas dépasser cinq ans.

Article 4.3: Pour les fonctions de durée limitée, la durée de service totale ne peut pas dépasser cinq ans; cela est spécifié dans le contrat d'engagement.

Article 4.4: Un contrat d'engagement à titre régulier n'est pas assorti d'une date d'expiration. Un fonctionnaire qui n'est pas chargé d'une fonction visée à l'article 4.3 peut être admis à bénéficier d'un contrat d'engagement à titre régulier après s'être acquitté de cinq années de service dans le cadre d'un contrat de durée déterminée.

Article 4.5: Ainsi qu'il est prévu à l'article 9.2, le Directeur général peut mettre fin à un contrat dans les cas où un fonctionnaire de l'OMC ne s'acquitte plus de ses devoirs et obligations, ou lorsque son travail ne donne pas satisfaction, comme en attestent les rapports d'évaluation annuels.

EVALUATION DU TRAVAIL

Article 5.1: Le travail des fonctionnaires fait l'objet d'une évaluation annuelle. Cette évaluation est l'occasion d'un dialogue entre l'administration et le personnel, destiné à améliorer en permanence le travail des fonctionnaires et l'efficacité de l'Organisation par l'établissement d'objectifs pour la période sur laquelle portera le rapport suivant.

Article 5.2: Le Directeur général établit des procédures pour l'évaluation du travail des fonctionnaires, y compris le formulaire approprié à utiliser à cette fin. L'évaluation porte sur l'accomplissement des tâches confiées au fonctionnaire, sur le comportement professionnel du fonctionnaire et sur la réalisation des objectifs établis chaque année pour l'année précédente.

Article 5.3: Le fonctionnaire a le droit de voir l'évaluation et de faire des observations à son sujet et cette évaluation, avec les éventuelles observations, fait partie du dossier permanent du fonctionnaire.

TRAITEMENTS, PRESTATIONS ET CLASSEMENT DES POSTES

Article 6.1: Par sa politique en matière de rémunération, l'OMC vise à s'assurer, dans les limites de son budget, les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité et cette politique doit être conforme au principe d'un salaire égal pour un travail égal.

Article 6.2: [L'OMC établit un barème des traitements qui est réexaminé périodiquement du point de vue de sa compétitivité et ajusté chaque année en fonction du coût de la vie et d'autres facteurs, selon qu'il convient.]

Article 6.3: [Détermination des traitements, à compléter]

Article 6.4: L'OMC institue et maintient des programmes pour classer les postes selon leur objet, leur fonction et leur niveau de responsabilité de manière à établir une base de rémunération des fonctionnaires rationnelle et équitable.

Article 6.5: [L'OMC institue et maintient des programmes pour rémunérer les fonctionnaires en fonction de leur travail, attesté par les rapports d'évaluation annuels.]

Article 6.6: Les fonctionnaires ont droit à une indemnité pour charges de famille pour un conjoint, un enfant ou une personne indirectement à charge.

Article 6.7: Le Directeur général établit la semaine de travail normale.

Article 6.8: Les fonctionnaires ont droit à un congé annuel.

Article 6.9: L'OMC établit et maintient un ensemble de prestations pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont en poste en dehors du pays reconnu comme étant leur pays d'origine, y compris le paiement des frais afférents au voyage périodique¹ de ces fonctionnaires et de leur famille dans leur pays d'origine et une aide financière pour l'éducation de leurs enfants, et détermine les conditions requises pour bénéficier de ces prestations.

Article 6.10: Un congé spécial peut être accordé par le Directeur général dans des cas exceptionnels.

ORGANISATION DES CARRIERES

Article 7.1: L'OMC établit des politiques visant à offrir des possibilités de carrière à tous les fonctionnaires, sans distinction de sexe, de nationalité, de race ou de religion, tout en assurant la répartition la plus efficace des ressources humaines. Ces politiques portent sur la formation, les mutations, les promotions, ainsi que les détachements et les prêts à d'autres organisations internationales. Elles tiennent compte de la taille et de la nature de l'Organisation et, selon qu'il convient, de la politique en matière de contrats.

SECURITE SOCIALE

Article 8.1: [La Conférence ministérielle de l'OMC établit un Régime de pensions de l'OMC prévoyant le versement de prestations en cas d'invalidité, de retraite et de décès et de prestations connexes aux fonctionnaires de l'OMC et à leurs survivants.]

¹Voir l'article 10.1 du *Statut du personnel*.

Article 8.2: Le Directeur général établit un régime prévoyant la couverture des dépenses médicales supportées par les fonctionnaires et leurs familles pour cause de maladie ou d'accident et une indemnisation raisonnable en cas de [chômage et en cas de] maladie, d'accident ou de décès imputables au service. Ce régime prévoit aussi des congés de maladie et des congés de maternité ou d'adoption.

CESSATION DE SERVICE

Article 9.1: Il peut y avoir cessation de service dans les cas suivants:

- a) démission, avec préavis donné en temps voulu;
- b) expiration d'un contrat conformément à ses modalités;
- c) licenciement par le Directeur général;
- d) retraite;
- e) renvoi sans préavis pour faute grave, y compris conduite contraire à l'éthique;
- f) abandon de poste;
- g) décès.

Article 9.2: Il peut y avoir licenciement dans les cas suivants:

- a) s'il y a une réduction du personnel ou si les nécessités du service obligent à supprimer le poste occupé par le fonctionnaire concerné et qu'un redéploiement n'est pas possible;
- b) si le fonctionnaire n'est plus capable de remplir ses fonctions en raison de son état de santé;
- c) si le travail du fonctionnaire concerné ne donne pas satisfaction, comme en attestent les rapports d'évaluation annuels;
- d) si la conduite du fonctionnaire ne correspond pas aux plus hautes qualités d'intégrité requises par le présent Statut;
- e) si certains faits antérieurs à la nomination du fonctionnaire viennent à être connus et s'il s'agit de faits qui, s'ils avaient été connus, auraient empêché sa nomination;
- f) si le fonctionnaire ne révèle pas au Directeur général des renseignements liés à l'éthique;
- g) si cette mesure est conforme à l'intérêt de la bonne marche de l'administration de l'OMC, les conditions étant fixées d'un commun accord avec le fonctionnaire.

Article 9.3: Dans les cas visés à l'article 9.1 b) du *Statut du personnel*, un préavis est donné au fonctionnaire. L'expiration d'un contrat de durée déterminée conformément à ses modalités ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.

Article 9.4: Un fonctionnaire qui est licencié conformément à l'article 9.1 c) du *Statut du personnel* reçoit un préavis ou, dans des cas exceptionnels, une indemnité au lieu du préavis.

Article 9.5: Le licenciement au titre de l'article 9.2 a), b) ou g) du *Statut du personnel*, donne lieu à une indemnité, qui peut être majorée dans des proportions allant jusqu'à 50 pour cent dans le cas visé à l'article 9.2 g).

Article 9.6: Une prime de réinstallation en fin de service est payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international au moment de la cessation de service lorsqu'il est prouvé que le fonctionnaire s'est réinstallé de manière permanente dans un pays autre que celui de son lieu d'affectation.

Article 9.7: Les fonctionnaires ne sont normalement pas maintenus en fonction au-delà de l'âge de 62 ans.

Article 9.8: Sous réserve des conditions et définitions prescrites par le Directeur général, l'OMC paie les frais de voyage et les frais de déménagement² lors de la cessation de service, sauf en cas d'abandon de poste.

Article 9.9: Sans préjudice des articles 12.2 à 12.5 du *Statut du personnel*, aucun licenciement au titre de l'article 9.2 a), b), c) ou f) du *Statut du personnel* ne peut intervenir tant qu'un comité consultatif mixte n'a pas examiné l'affaire et n'a pas fait rapport.

FRAIS DE VOYAGE ET FRAIS DE DEMENAGEMENT

Article 10.1: Sous réserve des conditions et des définitions énoncées dans le *Règlement du personnel*, l'OMC paie les frais de voyage des fonctionnaires, de leurs conjoints et des enfants à leur charge.

Article 10.2: Sous réserve des conditions et des définitions énoncées dans le *Règlement du personnel*, l'OMC paie les frais de déménagement des fonctionnaires.

MESURES DISCIPLINAIRES

Article 11.1: Le Directeur général peut appliquer des mesures disciplinaires à un fonctionnaire dont la conduite ne donne pas satisfaction.

Article 11.2: Par "mesures disciplinaires", on entend une ou plusieurs des mesures suivantes: blâme écrit, perte d'une ou plusieurs augmentations de traitement, suspension pendant une période déterminée des augmentations de traitement, suspension sans traitement, rétrogradation, cessation de service avec ou sans préavis ou indemnités en tenant lieu, ou renvoi sans préavis pour faute grave.

Article 11.3: Le Directeur général demande l'avis d'un organe consultatif mixte lorsqu'il propose une mesure disciplinaire, sauf en cas de blâme écrit et de renvoi sans préavis pour faute grave.

Article 11.4: Sauf en cas de renvoi sans préavis pour faute grave, le fonctionnaire est informé par écrit des motifs justifiant la mesure disciplinaire proposée au titre de l'article 11.1 du *Statut du personnel* et se voit ménager la possibilité de faire des observations au sujet de la proposition.

Article 11.5: Une mesure disciplinaire est une décision administrative notifiée par écrit au fonctionnaire, qui peut former un recours.

PLAINTES ET RECOURS

Article 12.1: L'OMC prévoit une procédure de conciliation visant à répondre aux plaintes présentées par des fonctionnaires au sujet de leurs conditions d'emploi.

Article 12.2: Dans les différends concernant leurs conditions d'emploi, les fonctionnaires ont la garantie d'une procédure régulière, ainsi qu'il est indiqué dans le *Règlement du personnel*.

Article 12.3: Un fonctionnaire peut former un recours contre une décision administrative auprès du Directeur général en invoquant la non-observation des conditions du contrat, quant au fond ou à la forme, y compris de toutes dispositions applicables du *Statut du personnel* et du *Règlement du personnel*.

²Voir les articles 10.1 et 10.2 du *Statut du personnel*.

Article 12.4: Le Directeur général établit une Commission paritaire de recours chargée de donner un avis au cas où un fonctionnaire forme un recours.

Article 12.5: Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail, suivant les conditions fixées dans son statut, connaît des plaintes des fonctionnaires qui invoquent la non-observation quant au fond ou à la forme des conditions du contrat et des dispositions applicables du *Statut du personnel* et du *Règlement du personnel*.

AMENDEMENTS

Article 13.1: Le *Statut du personnel* peut être amendé par le Conseil général. Ces amendements sont sans préjudice des droits acquis des fonctionnaires au titre du *Statut du personnel* de l'OMC.

Article 13.2: Le *Règlement du personnel* peut être amendé par le Directeur général conformément au *Statut du personnel* et sans préjudice des droits acquis des fonctionnaires au titre de ce *Statut*. Le Conseil général est informé des amendements apportés au *Règlement du personnel*. Les amendements ayant des incidences financières ou créant de nouveaux droits pour le personnel sont approuvés par le Conseil général avant d'entrer en vigueur, sauf dans les cas où ils résultent de mécanismes automatiques approuvés.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 14.1: [Dans le cas des fonctionnaires de l'ICITO/GATT qui acceptent un emploi à l'OMC conformément à la décision du Conseil général concernant la transition de l'ICITO/GATT à l'OMC, les dispositions du *Statut du personnel* sont applicables sans préjudice des droits acquis par ces fonctionnaires en vertu du Règlement et du Statut qui leur sont applicables en tant que fonctionnaires de l'ICITO/GATT.] Les années de service au bénéfice d'un contrat de l'ICITO/GATT seront considérées à toutes fins utiles comme des années de service au bénéfice d'un contrat de l'OMC.