

Directive relative aux personnes mises à disposition



Titre du document	Directive relative aux personnes mises à disposition
Statut	Document en vigueur
Entrée en vigueur	Le 1 ^{er} janvier 2011
Modification	Le 1 ^{er} février 2014
Unité administrative responsable	Unité administrative chargée des ressources humaines
Diffusion	Intranet

Merci de recycler 

Introduction

1. La présente directive, édictée en application de l'article 9 du Statut du personnel, définit les conditions d'accueil au sein de l'Organisation des personnes mises à disposition par un État, un gouvernement ou un organisme partenaire pour une durée et pour une mission déterminées.

Dispositions générales

2. Est considérée comme personne mise à disposition toute personne engagée par l'Organisation en application d'une « entente de mise à disposition » conclue avec un Etat, un gouvernement ou un organisme partenaire.
3. Les dispositions qui régissent l'engagement d'une personne mise à disposition sont déterminées par la présente directive, par les conditions générales reprises dans l'entente de mise à disposition ainsi que par les conditions particulières du « contrat de travail » signé entre l'Organisation et la personne mise à disposition.
4. Les personnes mises à disposition sont engagées par l'Organisation, mais ne sont pas des membres du personnel de l'Organisation au sens du Statut du personnel. Elles ne peuvent, en aucun cas, se prévaloir des dispositions de leur contrat ou des conditions de son application pour réclamer à leur profit des dispositions du Statut du personnel ou de ses directives d'application, en dehors des points repris dans la présente directive, dans l'entente de mise à disposition et dans le contrat de travail.

Conditions d'engagement

5. Toute décision d'engagement d'une personne mise à disposition est prise par le Secrétaire général.
6. La mise à disposition d'une personne par un Etat, gouvernement ou organisme partenaire, au bénéfice de l'Organisation, donne lieu à la signature d'une entente de mise à disposition. Cette entente fixe les conditions générales de la mise à disposition, notamment les engagements respectifs de l'Organisation et de l'Etat, du gouvernement ou de l'organisme partenaire.
7. La conclusion d'une entente de mise à disposition conditionne la signature d'un contrat de travail entre l'Organisation et la personne mise à disposition. Ce contrat définit les conditions particulières de l'engagement.
8. Les personnes mises à disposition sont engagées pour une période déterminée allant jusqu'à trois (3) ans ; leur engagement peut être prorogé ou renouvelé, autant de fois que nécessaire, par périodes d'une durée maximale de trois (3) ans, sous réserve d'une évaluation favorable et de la reconduction de l'entente de mise à disposition établie avec l'Organisation.
9. La non-reconduction de l'entente de mise à disposition entraîne automatiquement à la date d'échéance de celle-ci, le non-renouvellement du contrat de travail avec la personne mise à disposition.
10. Il peut être mis fin aux fonctions de la personne mise à disposition avant la date d'échéance stipulée dans l'entente de mise à disposition ou dans le contrat de travail, moyennant un préavis écrit d'un (1) mois donné par l'une ou l'autre des parties.

Conditions de travail

11. Les personnes mises à disposition travaillent dans les locaux de l'Organisation et/ou dans un lieu qui leur est indiqué pendant les heures normales de travail et pour la période prévue dans leur contrat.

12. L'Organisation fournit aux personnes mises à disposition, pendant la période d'emploi, un espace de travail et les moyens et services nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
13. Les personnes mises à disposition sont soumises aux règles de sécurité et d'éthique applicables aux membres du personnel de l'Organisation.
14. Les personnes mises à disposition doivent observer la plus grande discrétion dans tous les domaines se rapportant à l'exercice de leurs missions. À moins d'y être expressément autorisées par un membre du personnel dûment habilité, elles ne doivent à aucun moment communiquer aux médias ou à quelque organisme, personne, gouvernement ou autorité extérieure que ce soit, un renseignement qui n'aurait pas été rendu public et dont elles auraient eu connaissance du fait de leur mise à disposition. Cette obligation de loyauté et de discrétion demeure valable également à l'issue du contrat de travail dans le cadre d'une mise à disposition.

Durée du travail

15. Les personnes mises à disposition sont soumises aux règles et dispositions relatives à la durée et aux horaires applicables aux membres du personnel de l'Organisation, telles que prévues par le Statut du personnel et ses directives d'application.

Devoirs et obligations

16. Les personnes mises à disposition sont tenues aux mêmes devoirs et obligations que ceux prévus au titre III du Statut du personnel pour les membres du personnel de l'Organisation.

Protection sociale

17. Les personnes mises à disposition doivent être en mesure de démontrer qu'elles sont couvertes, pendant toute la durée de leur mise à disposition, contre les risques de maladie, d'accident et de décès.
18. Les personnes mises à disposition ne sont pas admises à participer au régime de prévoyance dont bénéficient les membres du personnel de l'Organisation.

Évaluation du travail

19. Le responsable de l'unité administrative dans laquelle une personne mise à disposition est affectée est tenu d'adresser à l'unité administrative chargée des ressources humaines un rapport d'évaluation du travail effectué par celle-ci tous les douze (12) mois et à l'issue du contrat, quelles que soient les raisons de la cessation de service.

Mutation

20. Le Secrétaire général peut décider de muter une personne mise à disposition dans une unité administrative autre que celle dans laquelle elle est affectée, après consultation de l'État, du gouvernement ou de l'organisme partenaire.

Résiliation

21. Le Secrétaire général peut résilier le contrat de travail et, par conséquent, l'entente de mise à disposition, avant la date d'échéance prévue, sur constatation de fautes simples et répétées ou de faute grave.

- 21.1 En cas de fautes simples et répétées, ayant fait l'objet d'avertissements écrits, un préavis variable de deux (2) semaines lorsque la durée du contrat est inférieure à douze (12) mois ou d'un (1) mois lorsque la durée du contrat est supérieure à douze (12) mois doit être notifié par écrit.
- 21.2 En cas de faute grave ou d'absence injustifiée pendant cinq (5) jours ouvrables, la résiliation pourra intervenir sans préavis, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Congés

22. Les personnes mises à disposition bénéficient d'un droit aux congés de repos à raison de trente (30) jours pour douze (12) mois de service sur la base d'une semaine de travail de cinq (5) jours.
23. Les personnes mises à disposition bénéficient des mêmes droits aux congés que ceux prévus dans le Statut du personnel de l'Organisation aux articles 110 à 114 et 118 à 121.
24. Tout congé doit faire l'objet d'une autorisation préalable du Secrétaire général.

Voyages et frais professionnels

25. Toute mission effectuée par les personnes mises à disposition doit être préalablement autorisée, conformément aux règles en vigueur à l'Organisation.
26. Les conditions de voyage, de transport et d'hébergement ainsi que le régime des indemnités relatives aux voyages des personnes mises à disposition sont conformes à la Directive relative à la politique des voyages professionnels de l'Organisation.
27. Les personnes mises à disposition qui sont autorisées à voyager aux frais de l'Organisation ont droit à une indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de leurs fonctions, selon les conditions du régime d'assurance négocié par l'Organisation.

Droits de propriété

28. L'Organisation possède tous les droits de propriété, notamment intellectuelle, relatifs aux productions et aux services fournis par une personne mise à disposition ou qui résultent desdits services.

Droit applicable

29. Les contrats de travail des personnes mises à disposition sont soumis au droit interne de l'Organisation, à l'exclusion d'un quelconque droit national, et à titre subsidiaire, aux principes généraux du droit.

Règlement des différends

30. A titre dérogatoire, tout différend qui pourrait apparaître à l'occasion d'un contrat de travail et qui n'aurait pas pu être réglé à l'amiable sera soumis à la juridiction du Tribunal de première instance et, le cas échéant, du Tribunal d'appel de l'Organisation, à l'exclusion de toute autre juridiction.

Disposition finale

31. La présente directive remplace et annule toutes dispositions antérieures.