



Annexe à l’Instruction administrative

ICC/AI/2024/002

Date : 13 décembre 2024

**Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de
fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations
Unies en matière de traitement et indemnités daté du 1^{er} janvier 2012
(version originale en anglaise et traduction française non-officielle)**

Inter-Organization Agreement concerning Transfer, Secondment or Loan of Staff among the Organizations applying the United Nations Common System of Salaries and Allowances

I - GENERAL

1. (a) The Organizations listed in Annex I have reached the following agreement concerning the rights of a staff member of one organization who is transferred, seconded or loaned to another organization, and the rights and liabilities of the two organizations concerned.

(b) The Agreement does not give any organization the right to transfer, second or loan a staff member to another organization without the staff member's consent. It does not of itself give the staff member rights which are enforceable against an organization. It merely sets out what the organizations will normally do. The agreement can only be enforced to the extent that either the organizations have included appropriate provisions in their administrative rules or the parties have accepted to apply it in the individual case.

(c) The releasing organization of a staff member will inform him or her fully through its human resources office of the extent to which and the manner in which the two organizations concerned will apply this Agreement and what the staff member's entitlements will be.

2. For the purposes of this Agreement:

(a) "Releasing organization" is an organization which transfers, seconds or loans a staff member to another organization pursuant to this Agreement;

(b) "Receiving organization" is an organization which accepts a staff member on transfer, secondment or loan from another organization pursuant to this Agreement;

(c) "Transfer" is the movement of a staff member from one organization to another under conditions which give the staff member no right to return to the releasing organization. Employment by an organization of a former staff member of another organization, after a break in service not exceeding twelve months, may, with the agreement of the parties concerned, be treated as if it were a transfer;

(d) "Secondment" is the movement of a staff member from one organization to another for a fixed period, normally not exceeding two years, during which the staff member will normally be paid by and, except as otherwise provided hereafter, be subject to the staff regulations and rules of the receiving organization, but will retain his or her rights of employment in the releasing organization. The period of secondment may be extended for a further fixed period by agreement among all the parties concerned.

(e) "Loan" is the movement of a staff member from one organization to another for a limited period, normally not exceeding one year, during which the staff member will be subject to the administrative supervision of the receiving organization but will continue to be subject to the staff regulations and rules of the releasing organization.

II - PROCEDURE

3. (a) No organization will make an offer of appointment to a staff member of another organization before discussing the matter with the human resources office of the latter. If consent is given, a proposal for transfer of the staff member will be made by the first organization to the human resources office of the second organization.

(b) An organization which seeks the secondment or loan of a staff member of another organization will make a request, therefore, to the human resources office of that organization.

(c) When a staff member applies for a vacancy in another organization, his or her human resources office will, if so requested by the second organization, send to the latter a description of the staff member's functions and a comprehensive appraisal of his or her performance and qualifications. In any event, if the second envisages the possibility of the staff member's transfer, secondment or loan, it will inform the organization in which the staff member is employed. Thereafter, negotiations may proceed as may be agreed between the two human resources offices.

Medical examination

4. An organization may require a staff member of another organization to undergo a medical examination as a condition of transfer, secondment or loan.

Provision of data

5. (a) When a staff member is to be transferred or seconded, the releasing organization will send without delay to the human resources office of the receiving organization the following information:

- (i) name, nationality and date of birth of the staff member;
- (ii) place to which the staff member is entitled to be repatriated if he or she has such an entitlement, and recognized home if different;
- (iii) names, nationalities and dates of birth of the staff member's recognized dependents, and their present location(s);
- (iv) date of the staff member's entry on duty and grade and contractual status \ at that date;
- (v) current grade and step and date of advancement thereto;
- (vi) type and duration of appointment;
- (vii) status in the UN Joint Staff Pension Fund, including date of affiliation and pension number;
- (viii) accumulated leave balance and full information concerning last home leave and family visit travel, if any;
- (ix) dates of sick leave in previous four years;
- (x) accumulated service credit toward repatriation grant;
- (xi) health and group life insurance arrangements, and accumulated participation credit in these arrangements;

(xii) the cut-off date for annual leave in the releasing organization.

In addition, certified true copies of any necessary supporting material, such as birth certificates, will be forwarded.

(b) The receiving organization will be given such other information as it may reasonably request to enable it to have an adequate record of the whole of the international service and the qualifications of a staff member who is to be or who has been transferred or seconded to it, a copy of all such information to be provided at the same time to the staff member in question.

(c) In the case of loan, the releasing organization will send to the receiving organization such information as the latter may reasonably request.

6. The receiving organization will inform the releasing organization as soon as possible of any change in the personal or official status of a seconded staff member.

7. (a) When a seconded staff member returns to the releasing organization the receiving organization will provide the releasing organization with a statement showing:

- (i) changes in dependency status which occurred during the period of secondment;
- (ii) dates of any promotions or increments accorded during the period;
- (iii) dates of sick leave taken during the period, and the annual leave balance at the date service ceased in the receiving organization;
- (iv) accumulated service credit towards repatriation grant at date of conclusion of secondment;
- (v) health and group life insurance arrangements, and accumulated participation credit in these arrangements;
- (vi) an appraisal of the performance and conduct of the staff member during his or her secondment;
- (vii) the dates of any home leave or family visit travel entitlements exercised during the period of secondment.

A copy of the above statement will be provided at the same time to the staff member in question.

(b) When a loaned staff member returns to the releasing organization, the receiving organization will provide the releasing organization with information as in (a) (iii), (iv) and (vii). A copy of all such information is to be provided at the same time to the staff member in question.

III. CONTRACTUAL RELATIONSHIPS BETWEEN THE STAFF MEMBER AND THE ORGANIZATIONS

Transfer

8. (a) A staff member who is transferred will cease as from the date of transfer to have any contractual relationship with the releasing organization, which will therefore be under no obligation to re-employ him or her should the staff member leave the receiving organization.

(b) As from the date of transfer, the entitlements of the staff member will be governed by his or her contractual relationship with the receiving organization.

(c) Subject to satisfactory completion by the staff member of any period of probation which it may require, the receiving organization will, if it is possible to do so in accordance with its normal policies, grant the staff member an appointment of duration not less than that of his or her appointment in the releasing organization.

Secondment

9. (a) When a staff member is seconded to another organization, his or her contractual relationship with the releasing organization will, except as may be otherwise provided hereafter, be suspended until the expiry of the agreed period of secondment, or until such earlier date as the parties may agree.

(b) For the agreed duration of the period of secondment, the staff member's contractual relationship with the receiving organization will be that of a staff member with a fixed-term appointment, except that:

- (i) if the receiving organization considers that it has justification for terminating the appointment before the expiry of the agreed secondment period it will, subject to (ii) below, consult with the releasing organization with a view to ending the secondment at an earlier date to be agreed between the two organizations in such a way that there is no break in service;
- (ii) if the two organizations are unable to agree on an earlier date of return, or if the receiving organization considers that the circumstances warrant separation without consultation with the releasing organization, it may terminate the appointment in the receiving organization;
- (iii) in the event of a termination under (ii), the releasing organization will decide if the circumstances justify termination of the staff member's appointment in the releasing organization. If it does not terminate that appointment, the termination by the receiving organization will not affect the rights of the staff member to resume employment in the releasing organization on the date originally agreed for the end of the secondment, but the said organization may

determine the staff member's status therein on that date, in the light of the circumstances.

(c) A seconded staff member may resign from the receiving organization in accordance with the terms of his or her appointment in that organization. Such resignation will not, unless the staff member also resigns from the releasing organization, affect either that staff member's right or duty to resume employment in the releasing organization on the date agreed between the two organizations for the end of the secondment; nor will it give that staff member any right to return to the releasing organization before that date.

(d) A seconded staff member who abandons his or her post in the receiving organization renders him- or herself liable to dismissal in both the receiving and the releasing organizations. Each organization will take such action as it deems appropriate under its rules, subject to (b) above.

(e) The releasing organization will be under no obligation to recognize any change of official status of the staff member which may occur in the receiving organization, except in calculating payments under paragraphs 18(b) and 20 below.

Loan

10. (a) When a staff member is loaned, that staff member will be under the administrative supervision of the receiving organization, but will have no contractual relationship with it, continuing to be subject to the staff regulations and rules of, and retaining his or her contractual rights with, the releasing organization. The staff member may, however, be suspended from duty or placed on administrative or special leave or equivalent measure by the receiving organization in circumstances which would justify the suspension of a staff member of that organization. In such event, the receiving organization will consult with the releasing organization to enable the latter to decide the appropriate consequential action.

(b) If the loan involves a change of duty station, the releasing organization will decide in the light of the circumstance whether the new duty station should be regarded as a temporary duty station or a new permanent duty station.

Appeals

11. Appeals against administrative decisions taken before or after a transfer, or during a period of secondment or loan, will be heard by the appropriate appeals body of the organization which took the decision appealed against, and be dealt with under the regulations and rules of that organization.

IV - ENTITLEMENTS OF THE STAFF MEMBER

A. SERVICE CREDIT

12. In the case of a transferred or seconded staff member, service in the releasing organization will be counted for all purposes, including credit towards within-grade increments, as if it had been made in the receiving organization at the duty stations where the staff member actually served. In the case of a loaned staff member, service in the receiving organization will be counted as service in the releasing organization.

B. SALARY AND ALLOWANCES

13. (a) When a staff member in the Professional and higher categories is transferred or seconded to another organization:

- (i) at a higher or lower grade than he held in the releasing organization, the staff member's base salary will be determined as if, immediately before the transfer or secondment, he or she had been serving in the receiving organization at the grade and step which he or she had held in the releasing organization, and had then been promoted or downgraded under the rules of the receiving organization;
- (ii) at the same grade, the staff member's grade, step and incremental date at the date of joining the receiving organization will be the same as they were in the releasing organization, provided that the step will not be higher than the normal maximum of the grade.

(b) When a staff member in the General Service or an equivalent local category is transferred or seconded to a post in the Professional category in another organization:

- (i) if there is no change in the staff member's duty station, his or her base salary will be determined as if, immediately before the transfer or secondment, the staff member had been serving in the receiving organization at the grade and step corresponding to those which he or she had held in the releasing organization, and had then been promoted under the rules of the receiving organization;
- (ii) if there is a change in the staff member's duty station, his or her base salary will be determined as in (b)(i) above, and his post adjustment will then be set at the level in force at the new duty station.

(c) When a staff member in the General Service or an equivalent local category is transferred or seconded to a post in the General Service or equivalent local category in another organization:

- (i) if there is no change in the staff member's duty station, his or her base salary will be determined as in (b)(i) above, including, where applicable, the clause concerning promotion;
- (ii) if there is a change in the staff member's duty station, his or her grade and salary will be determined under the rules of the receiving organization and specified in advance of the transfer or secondment.

C. ANNUAL LEAVE

14. (a) When a staff member is transferred, seconded or loaned, the staff member will carry with him or her to the receiving organization any accrued annual leave credit.

(b) If, in the receiving organization, the cut-off date for carrying forward annual leave is earlier than the cut-off date of the releasing organization, the staff member will, if necessary, be granted an appropriate period of grace, to be decided by the receiving organization, in which to utilize any annual leave in excess of the amount which could be carried forward.

(c) So far as possible, the receiving organization will enable a seconded or loaned staff member to take, before his or her return to the releasing organization, all the annual leave which he accumulates during his or her service with it.

(d) When a staff member returns to the releasing organization, the staff member will carry with him or her any accrued leave credit at the date of his or her return.

D. HOME LEAVE

15. (a) When a staff member is transferred or seconded, any home leave entitlement the staff member may have will be determined as if all his or her previous service had been with the receiving organization, at the places where the staff member actually worked for the releasing organization.

(b) The receiving organization will not authorize home leave travel of a seconded staff member whose appointment with the releasing organization is due to expire within six months of his or her expected return from home leave unless the releasing organization certifies its intention to extend the appointment beyond the six-month period.

E. EDUCATION GRANT

16. (a) A transferred or seconded staff member who at the date of transfer or secondment was entitled to an education grant under the rules of the releasing organization will, in respect of any of his or her children in an educational institution at the date, remain entitled to the grant and related travel costs under the rules of the releasing organization until the end of the scholastic year concerned or, if earlier, until the date on which his or her children leave the school. Thereafter, any entitlement will be governed by the rules of the receiving organization.

(b) In respect of children who were not already in an educational institution at the date of transfer or secondment, the staff member's entitlement will be governed by the rules of the receiving organization.

(c) When, as a result of transfer, secondment or loan, a staff member changes his or her family residence during the scholastic year, any entitlement to education travel will cover the cost of re-uniting the staff member's children with the family at the new place of residence.

(d) No staff member may receive from the releasing and receiving organization together, in respect of anyone child for one scholastic year, more than the grant the staff member would have received had all his or her service been with one organization, nor may the costs of more than one education grant journey be paid for, except where the staff member is serving in a duty station which is designated by the ICSC as being one where the costs of two such journeys may be reimbursed.

F. SOCIAL SECURITY

Joint Staff Pension Fund

17. The Agreement does not affect any rights which the staff member may have under the Regulations of the UN Joint Staff Pension Fund.

Compensation for service-incurred illness» injury or death

18. (a) Any claim for compensation for illness, injury or death will be made to and dealt with by and under the rules of the organization to whose service it is attributable.

(b) Any compensation based on salary will however be calculated with reference to the last grade and step held by the staff member prior to the death or incapacity giving rise to the compensation.

Health and Group Life Insurance

19. (a) A transferred staff member and his or her dependants will in so far as the matter lies within the control of the receiving organization be entitled to participate in any health or group life insurance arrangements of that organization without new medical reservations or waiting periods. If, however, the staff member prefers to continue participation in the arrangements of the releasing organization, and the two organizations agree that this would be reasonable and possible in the circumstances, the staff member will be enabled to do so.

(b) A seconded staff member and his or her dependants will, in so far as the matter lies within the control of the organizations, be entitled:

- (i) to participate in any health insurance arrangements of the receiving organization without new medical reservations or waiting periods. If,

- however, the staff member prefers to continue participation in the arrangements of the releasing organization» and the two organizations agree that this would be reasonable and possible in the circumstances, the staff member will be enabled to do so;
- (ii) to continue participation in the group life insurance arrangements of the releasing organization. If, however, the staff member prefers to participate in the arrangements of the receiving organization, the staff member will be enabled to do so.

(c) A loaned staff member and his or her dependants will be entitled to continue participation in the health or group life insurance arrangements of the releasing organization. If, however, the staff member prefers to participate in the arrangements of the receiving organization, and the two organizations agree that this would be reasonable and possible in the circumstances, the staff member will be enabled to do so.

(d) In so far as the matter lies within the control of the organizations, periods during which a staff member has participated in any health or group life insurance arrangements of one organization will be taken into account in determining his or her eligibility for post-retirement participation in any schemes in which the staff member was participating at the time of his or her retirement. The organizations will consult as necessary on the detailed application of this principle.

G. PAYMENTS OF SALARY AND ALLOWANCES ON SEPARATION

20. If during a period of secondment the services of a staff member are terminated both by the receiving and the releasing organization, or if the staff member resigns from both organizations, or if the staff member dies, his or her entitlements will be determined under the rules of the releasing organization as if all his or her service had been with it.

21. If during a period of secondment the services of a staff member are terminated by the receiving organization but not by the releasing organization, or if the staff member resigns from the receiving organization but not from the releasing organization, the staff member's entitlements, if any, will be determined as follows:

(a) between the date of termination by, or resignation from the receiving organization and the date of resumption of duty in the releasing organization the staff member will be deemed to be on leave without pay from the latter organization, his or her position vis-à-vis the UN Joint Staff Pension Fund will be regulated accordingly;

(b) termination indemnities will be payable by the receiving organization under its rules governing the payment of these indemnities for the termination of fixed-term appointments;

(c) entitlement to repatriation grant, if any, will be determined solely on the basis of service with the receiving organization. A period of service in respect of which a repatriation grant was paid by the receiving organization will not be reckonable toward any subsequent entitlement to the grant from the releasing organization;

(d) any payment for accrued annual leave will not exceed payment for leave earned in respect of service with the receiving organization less leave taken during that service. Any leave standing to the credit of the staff member in excess of the amount for which payment is made will be credited to the staff member when he or she resumes service in the releasing organization.

H. TRAVEL AND REMOVAL COSTS AND ASSIGNMENT GRANT ON TAKING UP DUTY IN THE RECEIVING ORGANIZATION

Travel

22. If a transferred or seconded staff member is obliged to change his or her duty station, the staff member will be entitled to his or her travel expenses, and to those of his or her dependants, in accordance with and subject to the rules of the receiving organization.

23. The entitlement of a loaned staff member to travel costs for him- or herself and his or her dependants arising from the staff member's assignment to a new duty station will be governed by the rules of the releasing organization. However, if during his or her period of service with the receiving organization a loaned staff member is obliged to perform journeys on the official business of that organization, the staff member's entitlements in respect of such journeys will be governed by the rules of the receiving organization.

Removal of household effects

24. (a) When a staff member, as the result of transfer, or secondment, is obliged to change his or her duty station, his or her entitlement to removal of household effects will be determined under the rules of the receiving organization.

(b) The provisions of sub-paragraph (a) will not affect the right of the receiving organization to provide for alternative arrangements instead of removal, if so provided for under its rules.

(c) A staff member who is loaned will have no entitlement to removal of household effects.

Assignment grant

25. (a) If a staff member as the result of being transferred or seconded is obliged to change his or her duty station, the staff member will be entitled to assignment grant under the rules of the receiving organization.

(b) A staff member who is obliged to change his or her duty station as a result of being loaned will be entitled to assignment grant under the rules of the releasing organization unless the staff member is entitled to a daily subsistence allowance during his or her service with the receiving organization.

I. TRAVEL AND REMOVAL COSTS ON SEPARATION FROM THE RECEIVING ORGANIZATION

Travel

26. On completion of a period of secondment a staff member who returns to duty in the releasing organization at a place other than the duty station where the staff member worked for the receiving organization will be entitled to his or her travel expenses, and to those of his or her dependants, in accordance with and subject to the rules of the receiving organization.

27. (a) If during a period of secondment the services of a staff member are terminated both by the receiving and the releasing organizations, or if the staff member resigns from both organizations, or dies, the staff member's entitlement, if any, (and/or that of his or her dependants) to repatriation travel will be determined under the rules of the releasing organization as if all his or her service had been with it.

(b) When an entitlement to repatriation exists under sub-paragraph (a) the staff member may, if the secondment entailed a change of duty station and the separation occurred at the new duty station while recognized dependants and/or household effects remained at the original duty station, be permitted to return to the original duty station before the repatriation entitlement is exercised.

28. (a) If during a period of secondment the services of a staff member are terminated by the receiving organization but not by the releasing organization, or if the staff member resigns from the receiving organization but not from the releasing organization, the staff member's entitlement to repatriation travel, and that of his or her recognized dependants, will, subject to (b), be determined under the rules of the receiving organization.

(b) If, after separation under (a) above, the staff member returns to duty in the releasing organization without break in service, the staff member will not be entitled either for him- or herself or his or her dependants, to repatriation travel. Instead, the staff member and his or her recognized dependants will be entitled to travel to the duty station to which the staff member is assigned by the releasing organization.

(c) If, after separation under (a) above, the staff member returns to duty in the releasing organization after a break in service, the staff member will have the same entitlements to travel expenses for him- or herself and his or her recognized dependants as if the staff member were being newly appointed provided that where the break in service is due to resignation, the staff member's entitlement will not exceed the cost of travel by direct route between the duty station where the staff member was serving when he or she resigned and the duty station to which the staff member is posted by the releasing organization.

Removal

29. On completion of a period of secondment, a staff member who returns to duty in the releasing organization will be entitled to removal of his or her household effects to his or her new duty station under the rules of the receiving organization, if it had granted the staff member a removal entitlement on the occasion of his or her secondment to it.

30. If during a period of secondment the services of a staff member are terminated both by the receiving and the releasing organization, or if the staff member resigns from both organizations, or dies, his or her entitlements to removal expenses will be determined under the rules of the releasing organization as if all the staff member's services had been with it.

31. If during a period of secondment the services of a staff member are terminated by the receiving organization but not by the releasing organization, or if the staff member resigns from the receiving organization but not from the releasing organization, his or her entitlement to removal expenses will be limited to the entitlement the staff member would have under paragraph 29 above had the staff member completed the period of secondment.

V - FINANCIAL LIABILITIES OF THE RELEASING AND RECEIVING ORGANIZATIONS

32. All transfers, secondments and loans will be subject to the following inter-organization financial arrangements unless otherwise agreed in a particular case between the organizations concerned.

Salary, allowances and social security contributions

33. (a) The receiving organization will bear the cost¹ of the staff member's salary and allowances, and of the employer's Pension Fund contribution, from the day the staff member begins travel to that organization. In case of secondment or loan, its liability ceases on the day prior to the day on which the staff member reports back for duty in the releasing organization or, if this is sooner, on the effective date of termination of the staff member's appointment by the receiving, but not by the releasing, organization. The two organizations may, however, agree on an alternative date for the cessation of liability, particularly where leave is taken between the periods of employment.

(b) The extent of each organization's liability for employers' contributions to health insurance or social security schemes other than the Pension Fund will be agreed between the two organizations in each case.

(c) Any advances on salary or allowances (but not of travel expenses) made to the staff member by the releasing organization, which have not been recovered by the date of transfer or secondment, will be refunded to the releasing organization by the receiving

¹ This does not affect the principle that a loaned staff member remains on the payroll of the releasing organization.

organization, by which they will thereafter be recoverable from the staff member. The reverse procedure will be applied in respect of any advances outstanding against the staff member when he or she returns to the releasing organization after a secondment.

(d) In cases of transfer or secondment the cost of any education grant for the scholastic year in which the transfer or secondment takes place will be borne by the two organizations in proportion to the period of service in each during that scholastic year.

(e) The extent of each organization's liability for the cost of any education travel will be agreed between the organizations in the light of the circumstances of each case, provided that:

- (i) expenses for journeys already paid for by the releasing organization before the date of transfer or secondment will not be recoverable from the receiving organization;
- (ii) expenses paid by the receiving organization will not be recoverable from the releasing organization;
- (iii) if the secondment results in a change of duty station which appreciably increases the cost of education travel in a particular year, the extra cost will be borne by the receiving organization.

Home leave costs

34. (a) Wherever possible, subject to the exigencies of the service, a transfer, secondment or loan which involves a change of duty station will be arranged in such a way that home leave, if the staff member is or soon will be entitled to it, can be taken between the last day of service in the releasing organization and the first day of service in the receiving organization. In such cases, the provisions of paragraph 40 regarding travel costs may be modified by agreement between the two organizations concerned.

(b) The costs of home leave taken after the staff member has reported for duty in the receiving organization will be borne in the first instance by that organization, but may be recovered in the case of a secondment or loan from the releasing organization if the total period of service in the receiving organization is less than twelve months.

Cost of validation of prior non-pensionable service

35. If during a period of secondment or after transfer a staff member validates for UNJSPF purposes a period of prior non-pensionable service, the organizations which employed the staff member during the period validated will pay directly to the UNJSPF, in accordance with the Administrative Rules of the Fund, the sums due from them under the Regulations of the Fund.

Compensation for service-incurred illness, injury or death

36. The cost of any compensation for illness, injury or death, attributable to service, shall be borne by the organization in which the relevant service was performed.

Salary and allowances on separation

37. If the staff member is separated from service after transfer, any terminal payments due to the staff member will be paid by the receiving organization, provided that if separation occurs within two years of the date of transfer, that organization will be entitled to recover from the releasing organization that proportion of the payments which the number of months of service of the staff member before the date of transfer bears to the total number of the staff member's months of service.

38. If during a period of secondment a staff member is separated from the service of both the receiving and the releasing organizations, any terminal payments under paragraph 20 above will be made by the receiving organization, which will be entitled to recover from the releasing organization that proportion of the payments which the length of the service of the staff member before the date of secondment bears to the total length of service.

39. If during a period of secondment a staff member is separated from the service of the receiving, but not of the releasing organization, any terminal payments under paragraph 21 above will be made and borne by the receiving organization.

Travel, installation and removal costs

40. (a) In the case of transfer, secondment or loan the receiving organization will bear the travel costs of the staff member and of any dependants authorized to travel, for the journey to the duty station of the receiving organization.

(b) The receiving organization shall bear the cost of any assignment grant or subsistence allowance which is payable to the staff member at the new duty station.

(c) The receiving organization shall bear the costs of any removal upon assignment authorized under paragraph 24 or of any alternative assignment allowances and costs of storage of effects. In the case of a transferred staff member who had an entitlement to full removal upon repatriation in the releasing organization, and who is separated from the receiving organization within two years, any costs of the removal upon repatriation not payable by the receiving organization will be borne by the releasing organization, thereafter the full cost of the staff member's entitlement shall be borne by the receiving organization.

41. If during his or her secondment a staff member's appointment with the receiving organization is terminated, or if the staff member resigns from the receiving organization, but his or her appointment with the releasing organization remains in force, the receiving organization will bear any costs of travel under paragraph 28, and costs of removal under paragraph 31, as well as the cost of any assignment grant to which the staff member may be entitled at the new duty station.

42. If during the period of his or her secondment a staff member is separated from the service of both the receiving and the releasing organizations, the releasing organization will bear any costs of travel under paragraph 27(a) and costs of removal under paragraph 30, provided that if these costs exceed the cost which the organization would have incurred had the separation taken place at the duty station of the releasing organization where the staff

member served before the secondment, the excess may be recovered from the receiving organization.

43. The receiving organization will bear the cost of any travel under paragraph 27(b).

44. When a staff member returns to duty in the releasing organization on completion of his or her period of secondment or loan, the staff member's travel expenses to the new duty station under paragraph 26, together with the expenses of his entitled dependants, will be borne by the receiving organization up to an amount not exceeding the cost of travel back to the original duty station from which the staff member was seconded. Costs of removal under paragraph 29 will be dealt with in the same manner. The cost of any assignment grant to which the staff member may be entitled at the new duty station will be borne by the receiving organization.

ANNEX I

LIST OF ORGANIZATIONS PARTIES TO THIS AGREEMENT

Rev3 - updated list of participating organizations 9 October 2020

United Nations (including the Funds and Programmes¹ and other entities of the UN²)
Food and Agriculture Organization (FAO)
International Atomic Energy Agency (IAEA)
International Civil Aviation Organization (ICAO)
International Criminal Court (ICC)
International Fund for Agricultural Development (IFAD)
International Labour Organization (ILO)
International Maritime Organization (IMO)
International Organization for Migration (IOM)
International Seabed Authority (ISA)
International Telecommunication Union (ITU)
Special Tribunal for Lebanon (STL)
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)
United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)
Universal Postal Union (UPU)
United Nations World Tourism Organization (UNWTO)
World Health Organization (WHO)
World Intellectual Property Organization (WIPO)
World Meteorological Organization (WMO)

¹ UNCTAD, UNODC, UNEP, UNICEF, UNDP, UNFPA, UNHCR, WFP, UNRWA, UN-HABITAT, UNWOMEN.

² OHCHR, UNOPS, UNU, UNSSC, UNAIDS.

Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités

I - GÉNÉRALITÉS

1. a) Les organisations dont la liste figure à l'annexe I ont conclu le présent Accord concernant les droits d'un fonctionnaire faisant l'objet d'une mutation, d'un détachement ou d'un prêt entre deux organisations, et les droits et obligations des deux organisations concernées.

b) L'Accord ne donne le droit à aucune organisation de muter, détacher ou prêter un fonctionnaire à une autre organisation sans le consentement du fonctionnaire. Il n'accorde en soi à un fonctionnaire aucun droit opposable à une organisation. Il énonce essentiellement la pratique qui sera normalement suivie par les organisations concernées. L'Accord ne peut être appliqué que dans la mesure où les organisations ont prévu des dispositions à cet effet dans leurs règlements administratifs ou que les parties ont accepté de l'appliquer dans un cas spécifique.

c) L'organisation d'origine d'un fonctionnaire l'informer pleinement, par le biais de son bureau des ressources humaines, de la manière et de la mesure dans laquelle les deux organisations concernées appliquent le présent Accord et des prestations auxquelles a droit le fonctionnaire.

2. Aux fins du présent Accord :

a) L'expression « organisation d'origine » désigne une organisation qui mute ou détache un fonctionnaire auprès d'une autre organisation ou le lui prête en application du présent Accord ;

b) L'expression « organisation d'accueil » désigne une organisation qui accepte un fonctionnaire muté, détaché ou prêté par une autre organisation en application du présent Accord ;

c) Le terme « mutation » désigne le mouvement d'un fonctionnaire d'une organisation à une autre dans des conditions qui ne donnent aucun droit au fonctionnaire de réintégrer l'organisation d'origine. Le recrutement par une organisation d'un ancien fonctionnaire d'une autre organisation après une interruption de service ne dépassant pas douze mois peut, avec l'accord des parties concernées, être traité comme s'il s'agissait d'une mutation ;

d) Le terme « détachement » désigne le mouvement d'un fonctionnaire d'une organisation à une autre pour une durée déterminée, qui ne dépasse normalement pas deux ans et au cours de laquelle le fonctionnaire est normalement rémunéré par l'organisation d'accueil et, sauf indication contraire ci-après, est soumis au statut et au règlement du personnel de celle-ci, mais conserve son droit d'être employé dans l'organisation d'origine. La durée du détachement peut être prorogée pour une durée déterminée supplémentaire d'un commun accord entre toutes les parties concernées.

e) Le terme « prêt » désigne le mouvement d'un fonctionnaire d'une organisation à une autre pour une durée limitée, qui ne dépasse normalement pas un an et au cours de laquelle le fonctionnaire sera placé sous la supervision administrative de l'organisation d'accueil, tout en continuant d'être soumis aux dispositions du statut et du règlement du personnel de l'organisation d'origine.

II - PROCÉDURE

3. a) Aucune organisation ne fait une offre d'engagement à un fonctionnaire d'une autre organisation avant d'en discuter avec le bureau des ressources humaines de cette dernière. Si celle-ci donne son consentement, la première organisation fait une proposition de mutation du fonctionnaire au bureau des ressources humaines de la seconde organisation.

b) Une organisation qui souhaite qu'un fonctionnaire lui soit détaché ou prêté par une autre organisation doit par conséquent en faire la demande auprès du bureau des ressources humaines de cette dernière.

c) Lorsqu'un fonctionnaire fait acte de candidature à un poste dans une autre organisation, son bureau des ressources humaines envoie à la seconde organisation, si celle-ci en fait la demande, une description des fonctions du fonctionnaire et une évaluation complète de ses performances et de ses qualifications. En tout état de cause, si la seconde organisation envisage d'accepter la mutation, le détachement ou le prêt du fonctionnaire, elle en informe l'organisation dans laquelle le fonctionnaire est en poste. Par la suite, les négociations peuvent se poursuivre de la façon convenue par les deux bureaux des ressources humaines.

Examen médical

4. Une organisation peut exiger d'un fonctionnaire d'une autre organisation de subir un examen médical comme condition de la mutation, du détachement ou du prêt.

Communication des données

5. a) Lorsqu'il est prévu qu'un fonctionnaire soit muté ou détaché, l'organisation d'origine envoie sans tarder les informations suivantes au bureau des ressources humaines de l'organisation d'accueil :

- i) le nom, la nationalité et la date de naissance du fonctionnaire ;
- ii) le lieu vers lequel le fonctionnaire a le droit d'être rapatrié, le cas échéant, et le domicile reconnu, en cas de différence ;
- iii) les noms, nationalités et dates de naissance des personnes à la charge du fonctionnaire et le lieu où elles se trouvent actuellement ;

- iv) la date de l'entrée en fonctions du fonctionnaire, ainsi que sa classe et son statut contractuel à cette date ;
- v) la classe et l'échelon actuels du fonctionnaire ainsi que la date de sa promotion à cette classe et à cet échelon ;
- vi) le type et la durée de l'engagement ;
- vii) le statut à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, y compris la date d'affiliation et le numéro de pensionné ;
- viii) le solde des jours de congé accumulés et les informations complètes concernant le dernier congé dans les foyers et le dernier voyage de visite familiale, le cas échéant ;
- ix) les dates des congés de maladie au cours des quatre dernières années ;
- x) la période de service accumulé aux fins de la prime de rapatriement ;
- xi) le régime en matière d'assurance maladie et d'assurance-vie collective, et le crédit de participation accumulé dans le cadre de ce régime ;
- xii) la date limite pour les congés annuels dans l'organisation d'origine.

En outre, des copies certifiées conformes de toute pièce justificative nécessaire, telles que les actes de naissance, doivent être communiquées.

b) L'organisation d'accueil se voit communiquer les autres informations qu'elle est raisonnablement en droit d'obtenir afin de lui permettre de disposer d'un dossier adéquat de l'ensemble des années de service de l'intéressé en tant que fonctionnaire international et des qualifications du fonctionnaire qui doit être ou a été muté ou détaché auprès d'elle ; une copie de toutes ces informations est fournie en même temps au fonctionnaire concerné.

c) Dans le cas d'un prêt, l'organisation d'origine communique à l'organisation d'accueil les informations que cette dernière est raisonnablement en droit d'obtenir.

6. L'organisation d'accueil informe l'organisation d'origine dès que possible de tout changement dans la situation personnelle ou dans le statut officiel d'un fonctionnaire détaché.

7. a) Lorsqu'un fonctionnaire détaché réintègre son organisation d'origine, l'organisation d'accueil fournit à l'organisation d'origine une attestation comprenant les informations suivantes :

- i) tout changement relatif aux personnes à charge survenu pendant le détachement ;
- ii) les dates de toute promotion ou de tout avancement obtenu pendant le détachement ;

- iii) les dates des congés de maladie pris pendant le détachement, et le solde de congés annuels à la date de cessation de service dans l'organisation d'accueil ;
- iv) la période de service accumulé aux fins de la prime de rapatriement à la date de la fin du détachement ;
- v) le régime en matière d'assurance maladie et d'assurance-vie collective, et le crédit de participation accumulé dans le cadre de ce régime ;
- vi) une évaluation des performances et de la conduite du fonctionnaire pendant son détachement ;
- vii) les dates de tout congé dans les foyers ou de tout voyage de visite familiale effectué pendant le détachement.

Une copie de l'attestation ci-dessus est fournie en même temps au fonctionnaire concerné.

b) Lorsqu'un fonctionnaire prêté réintègre son organisation d'origine, l'organisation d'accueil fournit à l'organisation d'origine les informations indiquées à l'alinéa a), points iii), iv) et vii). Une copie de toutes ces informations est fournie en même temps au fonctionnaire concerné.

III. RELATIONS CONTRACTUELLES ENTRE LE FONCTIONNAIRE ET LES ORGANISATIONS

Mutation

8. a) Un fonctionnaire qui est muté cesse, à compter de la date de sa mutation, toute relation contractuelle avec l'organisation d'origine, qui n'est par conséquent nullement tenue de le réemployer s'il vient à quitter l'organisation d'accueil.

b) À compter de la date de la mutation, les droits du fonctionnaire sont régis par la relation contractuelle qui le lie à l'organisation d'accueil.

c) Sous réserve que le fonctionnaire donne satisfaction pendant toute période d'essai que l'organisation d'accueil peut exiger, celle-ci, si ses politiques en vigueur le permettent, accorde au fonctionnaire un engagement d'une durée qui ne saurait être inférieure à celle de son engagement dans l'organisation d'origine.

Détachement

9. a) Lorsqu'un fonctionnaire est détaché auprès d'une autre organisation, sa relation contractuelle avec l'organisation d'origine est, sauf si le présent Accord en dispose autrement, suspendue jusqu'à l'expiration de la durée de détachement convenue, ou jusqu'à toute date antérieure dont peuvent convenir les parties.

b) Pendant la durée convenue du détachement, la relation contractuelle qui lie le fonctionnaire à l'organisation d'accueil est celle d'un fonctionnaire disposant d'un engagement à durée déterminée, hormis le fait que :

- i) Si l'organisation d'accueil estime qu'il est justifié de mettre fin à l'engagement du fonctionnaire avant l'expiration de la durée convenue du détachement, sous réserve du point ii) ci-dessous, elle consulte l'organisation d'origine en vue de mettre fin au détachement à une date antérieure à convenir par les deux organisations de façon à ce qu'il n'y ait pas d'interruption de service ;
- ii) Si les deux organisations ne parviennent pas à convenir d'une date antérieure de retour, ou si l'organisation d'accueil estime que les circonstances justifient de mettre fin à l'engagement du fonctionnaire sans consulter l'organisation d'origine, elle peut mettre fin à cet engagement ;
- iii) Dans le cas où il est mis fin à l'engagement en application du point ii), l'organisation d'origine décide si les circonstances justifient qu'elle mette elle aussi fin à l'engagement du fonctionnaire. Si elle ne met pas fin à cet engagement, la résiliation de l'engagement par l'organisation d'accueil ne porte pas atteinte au droit du fonctionnaire de reprendre son emploi dans l'organisation d'origine à la date de fin du détachement initialement convenue, mais ladite organisation peut, en fonction des circonstances, décider du statut qu'elle accorde au fonctionnaire à cette date.

c) Un fonctionnaire détaché peut démissionner de l'organisation d'accueil conformément aux conditions de son engagement dans cette organisation. À moins que le fonctionnaire ne démissionne également de l'organisation d'origine, cette démission ne porte pas atteinte au droit ou à l'obligation du fonctionnaire de reprendre son emploi dans l'organisation d'origine à la date de fin du détachement convenue entre les deux organisations. Elle ne donne pas non plus au fonctionnaire le droit de réintégrer l'organisation d'origine avant cette date.

d) Un fonctionnaire détaché qui abandonne son poste dans l'organisation d'accueil se rend passible de licenciement tant par l'organisation d'accueil que par l'organisation d'origine. Chaque organisation prend les mesures qu'elle juge appropriées en application de ses règles, sous réserve du point b) ci-dessus.

e) L'organisation d'origine n'est nullement tenue de reconnaître un changement de statut officiel du fonctionnaire qui serait survenu au cours du détachement dans l'organisation d'accueil, hormis en matière de calcul des paiements prévus aux paragraphes 18-b et 20 ci-dessous.

Prêt

10. a) Lorsqu'un fonctionnaire est prêté, il est placé sous la supervision administrative de l'organisation d'accueil, mais n'a aucune relation contractuelle avec celle-ci, et continue d'être soumis aux dispositions du statut et du règlement du personnel de l'organisation d'origine, à l'égard de laquelle il conserve ses droits contractuels. Le fonctionnaire peut toutefois être suspendu de ses fonctions ou mis en congé administratif ou congé spécial par l'organisation d'accueil ou faire l'objet d'une mesure équivalente lorsque les circonstances justifieraient la suspension d'un fonctionnaire de cette organisation. Dans ce cas, l'organisation d'accueil consulte l'organisation d'origine pour permettre à celle-ci de décider des mesures qu'il convient de prendre.

b) Si le prêt implique un changement de lieu d'affectation, l'organisation d'origine détermine, en fonction des circonstances, si le nouveau lieu d'affectation doit être considéré comme un lieu d'affectation temporaire ou comme un nouveau lieu d'affectation permanent.

Recours

11. Les recours formés contre les décisions administratives prises avant ou après une mutation ou au cours d'une période de détachement ou de prêt sont entendus par l'instance compétente de l'organisation qui a pris la décision faisant l'objet de l'appel et sont traités conformément aux dispositions réglementaires de cette organisation.

IV –DROITS DU FONCTIONNAIRE

A. COMPTABILISATION DES PÉRIODES DE SERVICE

12. Dans le cas d'un fonctionnaire muté ou détaché, la durée du service effectué dans l'organisation d'origine est comptabilisée à toutes fins utiles, y compris pour le calcul des augmentations périodiques de traitement, comme si le service avait été effectué dans l'organisation d'accueil dans les lieux d'affectation où le fonctionnaire était effectivement en poste. Dans le cas d'un fonctionnaire prêté, la durée du service au sein de l'organisation d'accueil est comptabilisée comme s'il s'agissait d'une période de service dans l'organisation d'origine.

B. TRAITEMENT ET INDEMNITÉS

13. a) Lorsqu'un administrateur ou fonctionnaire de rang supérieur est muté ou détaché auprès d'une autre organisation :

- i) à un poste de classe supérieure ou inférieure à celle qu'il occupait dans l'organisation d'origine, le traitement de base du fonctionnaire est calculé comme si, immédiatement avant sa mutation ou son détachement, il occupait dans l'organisation d'accueil un poste de la même classe et du même échelon que celui qu'il occupait dans l'organisation d'origine, et avait ensuite été promu ou déclassé conformément aux règles de l'organisation d'accueil ;
- ii) à un poste de la même classe, la classe et l'échelon du fonctionnaire et la date de l'augmentation périodique de traitement, à la date à laquelle le fonctionnaire a rejoint l'organisation d'accueil, sont les mêmes que dans l'organisation d'origine, sous réserve que l'échelon ne soit pas supérieur à l'échelon maximum pour la classe concernée.

b) Lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des services généraux ou d'une catégorie locale équivalente est muté ou détaché auprès d'une autre organisation à un poste de la catégorie des administrateurs :

- i) en l'absence de changement de lieu d'affectation du fonctionnaire, son traitement de base est calculé comme si, immédiatement avant sa mutation ou son détachement, le fonctionnaire occupait dans l'organisation d'accueil un poste de la même classe et du même échelon que celui qu'il occupait dans l'organisation d'origine, et avait ensuite été promu conformément aux règles de l'organisation d'accueil ;
- ii) en cas de changement de lieu d'affectation du fonctionnaire, son traitement de base est calculé comme à l'alinéa b) i) ci-dessus, et son indemnité de poste est ensuite ajustée pour correspondre au montant applicable dans le nouveau lieu d'affectation.

c) Lorsqu'un fonctionnaire de la catégorie des services généraux ou d'une catégorie locale équivalente est muté ou détaché auprès d'une autre organisation à un poste de la catégorie des services généraux ou d'une catégorie locale équivalente :

- i) en l'absence de changement de lieu d'affectation du fonctionnaire, son traitement de base est calculé comme à l'alinéa b) i) ci-dessus, y compris, le cas échéant, pour ce qui est de la clause relative aux promotions ;
- ii) en cas de changement de lieu d'affectation du fonctionnaire, sa classe et son traitement sont calculés conformément aux règles de l'organisation d'accueil et précisés avant la mutation ou le détachement.

C. CONGÉ ANNUEL

14. a) Lorsqu'un fonctionnaire est muté, détaché ou prêté, tout congé annuel accumulé qu'il avait à son crédit est transféré vers l'organisation d'accueil.

b) Si, dans l'organisation d'accueil, la date limite de report des congés annuels est antérieure à la date limite de report dans l'organisation d'origine, le fonctionnaire se voit accorder, en cas de besoin, une période de grâce appropriée, dont la durée est déterminée par l'organisation d'accueil, au cours de laquelle il prend les jours de congé annuel qui dépassent le nombre de jours pouvant être reportés.

c) Dans la mesure du possible, l'organisation d'accueil autorise un fonctionnaire détaché ou prêté à prendre, avant de réintégrer l'organisation d'origine, tous les congés annuels qu'il a accumulés pendant son service auprès de l'organisation d'accueil.

d) Lorsqu'un fonctionnaire réintègre l'organisation d'origine, tout congé accumulé qu'il avait à son crédit à la date de son retour est transféré avec lui.

D. CONGÉ DANS LES FOYERS

15. a) Lorsqu'un fonctionnaire est muté ou détaché, tout droit au congé dans les foyers, le cas échéant, est calculé comme si toutes ses années de service précédentes avaient été effectuées dans l'organisation d'accueil, dans les lieux d'affectation où le fonctionnaire a effectivement travaillé pour l'organisation d'origine.

b) L'organisation d'accueil n'autorise pas un fonctionnaire détaché à prendre un congé dans les foyers si son engagement dans l'organisation d'origine expire dans les six mois suivant son retour de congé dans les foyers, à moins que l'organisation d'origine ne confirme son intention de prolonger l'engagement au-delà de cette période de six mois.

E. INDEMNITÉ POUR FRAIS D'ÉTUDES

16. a) Un fonctionnaire muté ou détaché qui, à la date de sa mutation ou de son détachement, avait droit, conformément aux règles de l'organisation d'origine, à une indemnité pour frais d'études pour ses enfants inscrits dans un établissement d'enseignement à cette date, continue d'avoir droit à cette indemnité et au paiement des frais de voyage connexes, conformément aux règles de l'organisation d'origine, jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire considérée ou jusqu'à la date à laquelle ses enfants quittent l'établissement d'enseignement, si celle-ci intervient avant. Par la suite, les prestations auxquelles il a droit, le cas échéant, sont régies par les règles de l'organisation d'accueil.

b) En ce qui concerne les enfants qui ne fréquentaient pas encore d'établissement d'enseignement à la date de la mutation ou du détachement du

fonctionnaire, les prestations auxquelles celui-ci a droit sont régies par les règles de l'organisation d'accueil.

c) Quand, en raison de sa mutation, de son détachement ou de son prêt, un fonctionnaire change de résidence familiale au cours de l'année scolaire ou universitaire, l'indemnité de voyage au titre des études, le cas échéant, couvre les frais de réunification des enfants du fonctionnaire avec la famille sur le nouveau lieu de résidence.

d) Un fonctionnaire ne peut recevoir, de la part de l'organisation d'origine et de l'organisation d'accueil à la fois, pour un seul enfant et pour une année scolaire ou universitaire, une indemnité supérieure à celle qu'il aurait reçue si toute sa période de service avait été effectuée dans une seule de ces organisations, et ne peut prétendre au paiement des frais de plus d'un voyage au titre des études, sauf lorsque le fonctionnaire est en poste dans un lieu d'affectation désigné par la CFPI comme étant un lieu ouvrant droit au paiement des frais de deux voyages au titre des études.

F. SÉCURITÉ SOCIALE

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

17. L'Accord ne modifie en rien les droits reconnus au fonctionnaire en vertu des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputable au service

18. a) Toute demande d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès est adressée à l'organisation dans laquelle le fonctionnaire a effectué la période de service correspondante, qui traite la demande conformément à ses règles.

b) Toute indemnisation accordée sur la base du traitement est cependant calculée en tenant compte de la classe et de l'échelon qu'occupait le fonctionnaire avant le décès ou l'incapacité donnant lieu à l'indemnisation.

Assurance maladie et assurance-vie collective

19. a) Un fonctionnaire muté et les personnes à sa charge ont droit, dans la mesure où la question est du ressort de l'organisation d'accueil, à participer au régime d'assurance maladie et d'assurance-vie collective de cette organisation sans imposition de nouvelles réserves d'ordre médical et sans délai de carence. Toutefois, si le fonctionnaire préfère continuer de participer au régime de l'organisation d'origine, et que les deux organisations conviennent qu'il serait raisonnable et possible de le faire compte tenu des circonstances, le fonctionnaire y est autorisé.

b) Un fonctionnaire détaché et les personnes à sa charge ont le droit, dans la mesure où la question est du ressort des organisations considérées :

- i) de participer à tout régime d'assurance maladie de l'organisation d'accueil sans imposition de nouvelles réserves d'ordre médical et sans délai de carence. Toutefois, si le fonctionnaire préfère continuer de participer au régime de l'organisation d'origine, et que les deux organisations conviennent qu'il serait raisonnable et possible de le faire compte tenu des circonstances, le fonctionnaire y est autorisé ;
- ii) de continuer de participer au régime d'assurance-vie collective de l'organisation d'origine. Toutefois, si le fonctionnaire préfère participer au régime de l'organisation d'accueil, il y est autorisé.

c) Un fonctionnaire prêté et les personnes à sa charge ont le droit de continuer de participer au régime d'assurance maladie et d'assurance-vie collective de l'organisation d'origine. Si, toutefois, le fonctionnaire préfère participer au régime de l'organisation d'accueil, et que les deux organisations conviennent qu'il serait raisonnable et possible de le faire compte tenu des circonstances, le fonctionnaire y est autorisé.

d) Dans la mesure où la question est du ressort des organisations considérées, les périodes au cours desquelles un fonctionnaire a participé à un régime d'assurance maladie ou d'assurance-vie collective d'une organisation sont prises en considération pour déterminer s'il remplit les conditions, après son départ à la retraite, pour participer à tout régime auquel il participait au moment de son départ en retraite. Les organisations se consultent selon qu'il convient au sujet des détails de l'application de ce principe.

G. PAIEMENTS DU TRAITEMENT ET DES INDEMNITÉS À LA CESSATION DE SERVICE

20. Si, pendant une période de détachement, l'organisation d'accueil et l'organisation d'origine mettent toutes deux fin aux services d'un fonctionnaire ou si le fonctionnaire démissionne des deux organisations ou s'il décède, les prestations qui lui sont dues sont calculées conformément aux règles de l'organisation d'origine comme si le fonctionnaire avait effectué toute la durée de son service dans cette organisation.

21. Si, pendant une période de détachement, l'organisation d'accueil met fin aux services d'un fonctionnaire, mais pas l'organisation d'origine, ou si le fonctionnaire démissionne de l'organisation d'accueil, mais pas de l'organisation d'origine, les prestations qui lui sont dues, le cas échéant, sont calculées de la manière suivante :

a) Entre la date à laquelle l'organisation d'accueil met fin aux services du fonctionnaire ou la date à laquelle le fonctionnaire démissionne de l'organisation d'accueil et la date à laquelle le fonctionnaire reprend ses fonctions dans l'organisation d'origine, le fonctionnaire est réputé être en congé sans traitement vis-à-vis de cette dernière ; sa situation à l'égard de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est ajustée en conséquence ;

b) L'indemnité de licenciement est versée au fonctionnaire par l'organisation d'accueil conformément aux règles qui régissent le versement des indemnités de licenciement applicables aux fonctionnaires engagés pour une durée déterminée ;

c) Le droit à la prime de rapatriement, le cas échéant, est calculé sur la seule base de la période de service effectuée dans l'organisation d'accueil. Les périodes de service pour lesquelles une prime de rapatriement a été versée par l'organisation d'accueil ne sont pas prises en considération pour le calcul de tout droit ultérieur au paiement de la prime de rapatriement par l'organisation d'origine ;

d) Tout paiement des jours de congé annuel accumulés ne peut dépasser le paiement des congés accumulés durant la période de service passée dans l'organisation d'accueil moins les congés pris au cours de cette période de service. Tout solde de congé qui dépasse le nombre de jours de congé pour lesquels un paiement a été effectué est crédité au fonctionnaire lorsqu'il reprend son poste dans l'organisation d'origine.

H. FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT ET DE VOYAGE ET PRIME D'AFFECTATION À L'ENTRÉE EN FONCTIONS DANS L'ORGANISATION D'ACCUEIL

Voyage

22. Si un fonctionnaire muté ou détaché est obligé de changer de lieu d'affectation, il a droit au paiement de ses frais de voyage et de ceux des personnes à sa charge, conformément aux règles de l'organisation d'accueil et sous réserve de celles-ci.

23. Le droit d'un fonctionnaire prêté au paiement de ses frais de voyage et de ceux des personnes à sa charge en cas d'affectation du fonctionnaire à un nouveau lieu d'affectation est régi par les règles de l'organisation d'origine. Cependant, si, pendant sa période de service dans l'organisation d'accueil, un fonctionnaire prêté est obligé de voyager dans le cadre de missions officielles pour le compte de cette organisation, les prestations auxquelles a droit le fonctionnaire pour ces voyages sont régies par les règles de l'organisation d'accueil.

Déménagement des effets personnels

24. a) Lorsqu'un fonctionnaire est obligé de changer de lieu d'affectation en raison de sa mutation ou de son détachement, les prestations auxquelles il a droit pour le déménagement de ses effets personnels sont déterminées conformément aux règles de l'organisation d'accueil.

b) Les dispositions énoncées à l'alinéa a) n'affectent pas le droit de l'organisation d'accueil de prévoir des solutions autres que le déménagement si ses règles le prévoient.

c) Un fonctionnaire prêté n'a pas droit au déménagement de ses effets personnels.

Prime d'affectation

25. a) Si un fonctionnaire est amené à changer de lieu d'affectation en raison de sa mutation ou de son détachement, il a droit à la prime d'affectation conformément aux règles de l'organisation d'accueil.

b) Un fonctionnaire qui est obligé de changer de lieu d'affectation en raison du fait qu'il est prêté a droit à la prime d'affectation conformément aux règles de l'organisation d'origine, à moins qu'il n'ait droit à l'indemnité journalière de subsistance pendant la durée de son service dans l'organisation d'accueil.

I. FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT ET DE VOYAGE À LA CESSATION DE SERVICE DANS L'ORGANISATION D'ACCUEIL

Voyage

26. À l'issue d'une période de détachement, un fonctionnaire qui reprend ses fonctions dans l'organisation d'origine dans un lieu d'affectation autre que celui où il travaillait pour l'organisation d'accueil a droit au paiement de ses frais de voyage et de ceux des personnes à sa charge, conformément aux règles de l'organisation d'accueil et sous réserve de celles-ci.

27. a) Si, au cours d'une période de détachement, l'organisation d'accueil et l'organisation d'origine mettent toutes les deux fin aux services d'un fonctionnaire, ou si le fonctionnaire démissionne des deux organisations ou s'il décède, le droit du fonctionnaire (et/ou des personnes à sa charge), le cas échéant, au paiement du voyage de rapatriement est calculé conformément aux règles de l'organisation d'origine comme s'il avait effectué l'intégralité de sa période de service dans cette organisation.

b) Lorsqu'un fonctionnaire a droit au rapatriement en vertu de l'alinéa a), si le détachement impliquait un changement de lieu d'affectation et que la cessation de service est survenue dans le nouveau lieu d'affectation, alors que les personnes à la charge du fonctionnaire et/ou ses effets personnels étaient restés dans le lieu d'affectation d'origine, le fonctionnaire peut être autorisé à retourner dans le lieu d'affectation d'origine avant d'exercer son droit au rapatriement.

28. a) Si, au cours d'une période de détachement, l'organisation d'accueil, mais pas l'organisation d'origine, met fin aux services d'un fonctionnaire, ou si le fonctionnaire démissionne de l'organisation d'accueil mais pas de l'organisation d'origine, le droit du fonctionnaire au paiement du voyage de rapatriement, pour lui et pour les personnes à sa

charge, est, sous réserve de l'alinéa b), déterminé conformément aux règles de l'organisation d'accueil.

b) Si, après la cessation de service visée à l'alinéa a) ci-dessus, le fonctionnaire reprend ses fonctions dans l'organisation d'origine sans interruption de service, ni lui ni les personnes à sa charge n'ont droit au voyage de rapatriement. Au lieu de cela, le fonctionnaire et les personnes à sa charge ont droit au voyage vers le lieu d'affectation auquel le fonctionnaire est affecté par l'organisation d'origine.

c) Si, après la cessation de service visée à l'alinéa a) ci-dessus, le fonctionnaire reprend ses fonctions dans l'organisation d'origine après une interruption de service, il bénéficie du même droit au paiement des frais de voyage, pour lui et les personnes à sa charge, que s'il venait d'être nouvellement engagé, étant entendu que lorsque l'interruption de service est imputable à la démission du fonctionnaire, le montant qui est dû au fonctionnaire ne dépasse pas celui correspondant au voyage effectué en suivant l'itinéraire le plus direct entre le lieu d'affectation où le fonctionnaire était en poste au moment où il a démissionné et le lieu d'affectation auquel le fonctionnaire est affecté par l'organisation d'origine.

Déménagement

29. À l'issue d'une période de détachement, un fonctionnaire qui reprend ses fonctions dans l'organisation d'origine a droit au déménagement de ses effets personnels vers son nouveau lieu d'affectation conformément aux règles de l'organisation d'accueil, si celle-ci avait accordé au fonctionnaire le paiement des frais de déménagement à l'occasion de son détachement.

30. Si, au cours d'une période de détachement, l'organisation d'accueil et l'organisation d'origine mettent toutes les deux fin aux services d'un fonctionnaire, ou si le fonctionnaire démissionne des deux organisations ou s'il décède, le droit du fonctionnaire au paiement de ses frais de déménagement est calculé conformément aux règles de l'organisation d'origine comme si le fonctionnaire avait effectué l'intégralité de sa période de service dans cette organisation.

31. Si, au cours d'une période de détachement, l'organisation d'accueil, mais pas l'organisation d'origine, met fin aux services d'un fonctionnaire, ou si le fonctionnaire démissionne de l'organisation d'accueil mais pas de l'organisation d'origine, le paiement des frais de déménagement du fonctionnaire ne dépasse pas le montant qui lui aurait été versé en vertu du paragraphe 29 s'il avait travaillé jusqu'à la fin de sa période de détachement.

V - OBLIGATIONS FINANCIÈRES DES ORGANISATIONS D'ACCUEIL ET D'ORIGINE

32. Les mutations, les détachements et les prêts sont soumis aux dispositions financières interorganisations suivantes, sauf si les organisations concernées en conviennent autrement dans un cas spécifique.

Traitement, indemnités et cotisations à la sécurité sociale

33. a) L'organisation d'accueil prend en charge les coûts¹ relatifs au traitement et aux indemnités du fonctionnaire, ainsi que celui des cotisations versées par l'employeur à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à compter de la date à laquelle le fonctionnaire entreprend son voyage pour prendre ses fonctions dans cette organisation. Dans le cas d'un détachement ou d'un prêt, sa responsabilité cesse le jour précédant celui où le fonctionnaire reprend ses fonctions dans l'organisation d'origine ou, si celle-ci intervient à une date antérieure, à la date de prise d'effet de la résiliation de l'engagement du fonctionnaire par l'organisation d'accueil, mais non par l'organisation d'origine. Les deux organisations peuvent cependant convenir d'une autre date de cessation de la responsabilité, en particulier lorsque le fonctionnaire prend un congé entre des périodes de service.

b) L'étendue de la responsabilité de chaque organisation s'agissant des cotisations versées par l'employeur aux régimes d'assurance maladie ou de sécurité sociale autres que la Caisse des pensions est convenue entre les deux organisations au cas par cas.

c) Les avances sur le traitement ou les indemnités (mais pas sur les frais de voyage) versées au fonctionnaire par l'organisation d'origine, qui n'ont pas été recouvrées à la date de la mutation ou du détachement, sont remboursées à l'organisation d'origine par l'organisation d'accueil, qui les recouvre par la suite auprès du fonctionnaire. La procédure inverse s'applique aux avances qui n'ont pas été remboursées par le fonctionnaire lorsqu'il réintègre l'organisation d'origine après un détachement.

d) En cas de mutation ou de détachement, les coûts relatifs à l'indemnité pour frais d'études concernant l'année scolaire ou universitaire au cours de laquelle la mutation ou le détachement a lieu sont à la charge des deux organisations au prorata de la période de service effectuée dans chacune d'entre elles au cours de l'année scolaire ou universitaire en question.

e) L'étendue de la responsabilité de chaque organisation en ce qui concerne les frais de voyage au titre des études est convenue entre les organisations concernées au cas par cas, étant entendu que :

¹ Ceci n'affecte pas le principe selon lequel un fonctionnaire prêté continue de figurer sur la liste des employés de l'organisation d'origine.

- i) les frais de voyage déjà versés par l'organisation d'origine avant la date de la mutation ou du détachement ne peuvent être recouvrés auprès de l'organisation d'accueil ;
- ii) les dépenses réglées par l'organisation d'accueil ne peuvent être recouvrées auprès de l'organisation d'origine ;
- iii) si le détachement entraîne un changement de lieu d'affectation qui augmente de façon sensible les frais de voyage au titre des études au cours d'une année particulière, les coûts supplémentaires sont à la charge de l'organisation d'accueil.

Coûts relatifs aux congés dans les foyers

34. a) Dans la mesure du possible et sous réserve des exigences du service, une mutation, un détachement ou un prêt qui implique un changement de lieu d'affectation est organisé d'une manière telle que si le fonctionnaire a droit ou aura bientôt droit au congé dans les foyers, celui-ci pourra être pris entre le dernier jour de service dans l'organisation d'origine et le premier jour de service dans l'organisation d'accueil. En pareil cas, les modalités énoncées au paragraphe 40 concernant les frais de voyage peuvent être modifiées d'un commun accord entre les deux organisations concernées.

b) Les coûts relatifs aux congés dans les foyers pris après l'entrée en fonctions du fonctionnaire dans l'organisation d'accueil sont en principe à la charge de cette organisation, mais peuvent être recouvrés auprès de l'organisation d'origine dans le cas d'un détachement ou d'un prêt si la période totale du service effectué dans l'organisation d'accueil est inférieure à douze mois.

Frais de validation d'une période de service antérieur n'ouvrant pas droit à pension

35. Si, au cours d'une période de détachement ou après sa mutation, un fonctionnaire valide, aux fins de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, une période de service antérieure n'ouvrant pas droit à pension, les organisations qui employaient le fonctionnaire au cours de la période validée paient directement les sommes échues à la Caisse des pensions, conformément au Règlement administratif de celle-ci.

Indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputable au service

36. Les frais d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputable au service sont à la charge de l'organisation dans laquelle le fonctionnaire a effectué la période de service en question.

Traitement et indemnités à la cessation de service

37. Si le fonctionnaire quitte ses fonctions après sa mutation, les sommes qui lui sont dues à sa cessation de service sont versées par l'organisation d'accueil, étant entendu que si

la cessation de service survient dans les deux ans à compter de la date de la mutation, cette organisation aura le droit de recouvrer auprès de l'organisation d'origine le montant correspondant au nombre de mois de service du fonctionnaire avant la date de sa mutation par rapport au nombre total de mois de service du fonctionnaire.

38. Si, au cours d'une période de détachement, un fonctionnaire quitte ses fonctions dans l'organisation d'accueil et dans l'organisation d'origine, les sommes dues au fonctionnaire à sa cessation de service en application du paragraphe 20 ci-dessus sont versées par l'organisation d'accueil, qui a le droit de recouvrer auprès de l'organisation d'origine le montant correspondant à la durée de service du fonctionnaire avant la date de son détachement par rapport à la durée totale de service.

39. Si, au cours d'une période de détachement, un fonctionnaire quitte ses fonctions dans l'organisation d'accueil, mais pas dans l'organisation d'origine, les sommes dues au fonctionnaire à sa cessation de service en application du paragraphe 21 ci-dessus sont versées par l'organisation d'accueil et sont à la charge de celle-ci.

Frais de voyage, d'installation et de déménagement

40. a) En cas de mutation, de détachement ou de prêt, l'organisation d'accueil prend en charge les frais de voyage du fonctionnaire et des personnes à sa charge autorisées à voyager vers le lieu d'affectation considéré.

b) L'organisation d'accueil prend en charge les coûts relatifs à toute prime d'affectation ou indemnité de subsistance à laquelle a droit le fonctionnaire dans le nouveau lieu d'affectation.

c) L'organisation d'accueil prend en charge les frais de tout déménagement au moment de l'affectation autorisée en application du paragraphe 24 et de toute autre indemnité d'affectation ainsi que des frais d'entreposage des effets personnels. Dans le cas d'un fonctionnaire muté qui avait droit dans l'organisation d'origine à un déménagement complet au moment de son rapatriement, et qui quitte ses fonctions dans l'organisation d'accueil dans les deux ans, les frais de déménagement au moment du rapatriement qui ne sont pas à la charge de l'organisation d'accueil sont à la charge de l'organisation d'origine, après quoi le coût de ces prestations est entièrement pris en charge par l'organisation d'accueil.

41. Si, au cours d'un détachement, l'organisation d'accueil met fin à l'engagement d'un fonctionnaire, ou si le fonctionnaire démissionne de l'organisation d'accueil, mais qu'il reste engagé par l'organisation d'origine, l'organisation d'accueil prend en charge tous les frais de voyage visés au paragraphe 28, en sus des frais de déménagement en application du paragraphe 31 et du coût de toute prime d'affectation à laquelle le fonctionnaire pourrait avoir droit dans le nouveau lieu d'affectation.

42. Si, au cours de la période de détachement, un fonctionnaire quitte ses fonctions dans l'organisation d'accueil et dans l'organisation d'origine, l'organisation d'origine prend en charge les frais de voyage en application de l'alinéa a) du paragraphe 27 et les frais de déménagement conformément au paragraphe 30, étant entendu que si ces frais dépassent le montant que l'organisation aurait engagé si la cessation de service avait eu lieu dans le lieu d'affectation de l'organisation d'origine où le fonctionnaire était en poste avant son détachement, le surplus peut être recouvré auprès de l'organisation d'accueil.

43. Les frais de tout voyage entrepris en application de l'alinéa b) du paragraphe 27 sont à la charge de l'organisation d'accueil.

44. Lorsqu'un fonctionnaire reprend ses fonctions dans l'organisation d'origine à l'issue de la période de détachement ou du prêt, les frais de voyage du fonctionnaire vers le nouveau lieu d'affectation en application du paragraphe 26, ainsi que les dépenses de personnes à sa charge autorisées, sont à la charge de l'organisation d'accueil à hauteur d'un montant qui ne peut dépasser les frais de voyage de retour vers le lieu d'affectation d'origine à partir duquel le fonctionnaire a été détaché. Les frais de déménagement en application du paragraphe 29 sont traités de la même manière. Le coût de toute prime d'affectation à laquelle le fonctionnaire peut avoir droit dans le nouveau lieu d'affectation est à la charge de l'organisation d'accueil.

ANNEXE I

LISTE DES ORGANISATIONS PARTIES AU PRÉSENT ACCORD

Rev3 – liste actualisée des organisations participantes au 9 octobre 2020

Nations Unies (y compris les fonds et programmes¹ et autres entités apparentées²)
Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)
Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA)
Organisation de l'aviation civile internationale (OACI)
Cour pénale internationale (CPI)
Fonds international de développement agricole (FIDA)
Organisation internationale du Travail (OIT)
Organisation maritime internationale (OMI)
Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Autorité internationale des fonds marins (AIFM)
Union internationale des télécommunications (UIT)
Tribunal spécial pour le Liban (TSL)
Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)
Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)
Union postale universelle (UPU)
Organisation mondiale du tourisme (OMT)
Organisation mondiale de la Santé (OMS)
Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)
Organisation météorologique mondiale (OMM)

¹ CNUCED, ONUDC, PNUE, UNICEF, PNUD, FNUAP, HCR, PAM, UNRWA, ONU-HABITAT, ONU-Femmes.

² HCDH, UNOPS, UNU, École des cadres du système des Nations Unies, ONUSIDA.