



**CONSEIL DE DIRECTION**  
**87<sup>ème</sup> session**  
**Rome, 21-23 avril 2008**

**FR**

UNIDROIT 2008  
C.D. (87) 13 b)  
Original: anglais  
Mars 2008

**Point No. 13 b) de l'ordre du jour : Rapport sur les travaux du Comité *ad hoc* pour la  
preparation de Propositions en vue d'une révision du Règlement  
Organisation de l'Institut – Finances – Personnel ; Partie III**

(présenté par le Secrétariat)

1. Un projet de proposition pour une révision de la III<sup>ème</sup> Partie du Règlement a été soumis à une réunion du personnel, tenue le 26 mars 2008, présenté et expliqué aux membres du personnel par le Secrétaire Général et par le Secrétaire Général adjoint.
2. Compte tenu des discussions qui se sont tenues à l'occasion de réunions subséquentes des membres du personnel et du désir de celui-ci de disposer de plus de temps pour les consultations, le Secrétariat propose que le Conseil diffère l'adoption de la III<sup>ème</sup> Partie révisée et sa transmission à l'Assemblée Générale, jusqu'au moment où les consultations auront été achevées.
3. Le Secrétariat voudrait toutefois proposer que le nouvel Article 62 (4) qui vise à combler une lacune évidente de la disposition, soit adopté à la présente session et transmis à l'Assemblée Générale pour son adoption à la prochaine session. Le texte proposé est reproduit en Annexe ci-jointe.

## ANNEXE

Propositions en vue d'une révision de l'article 62 du Règlement  
Organisation de l'Institut – Finances – Personnel

Telles que discutées et convenues par le Comité Permanent  
à sa 108<sup>ème</sup> session, Rome, 16 avril 2007

<b>Article 62</b>	<b>Article 62</b>	
<p>1. – Si le travail ou la conduite du fonctionnaire ou employé, ou les capacités dont il fait preuve ne donnent pas satisfaction, le Comité Permanent, sur proposition du Secrétaire Général, peut décider que l'augmentation barémique de traitement, à laquelle le fonctionnaire ou employé peut prétendre, soit renvoyée d'un an.</p>	(1) <i>Inchangé.</i>	<p>Le libellé actuel de l'article 62 ne prévoit pas la résiliation du contrat pour faute lourde, qui est connu de la plupart des droits nationaux du travail. Selon la disposition proposée, l'employeur peut mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'employé commet une violation grave de ses obligations.</p>
<p>2. – Si l'inaptitude du fonctionnaire ou employé s'est révélée manifeste et son rendement insuffisant, le Comité Permanent peut mettre fin à l'engagement du fonctionnaire ou employé. Dans ce cas le fonctionnaire ou employé n'aura pas droit à l'indemnité mentionnée au paragraphe 2 de l'article 61 du présent Règlement.</p>	(2) <i>Inchangé.</i>	
<p>3. – L'avis de la résiliation d'un engagement, prévue par le présent article, sera communiqué au fonctionnaire ou employé trois mois au moins à l'avance. Les motifs de résiliation seront portés à la connaissance de l'intéressé.</p>	(3) <i>Inchangé.</i>	
	(4) <i>Aucun avis de résiliation ne sera donné lorsque un fonctionnaire ou un employé est licencié pour faute lourde.</i>	