

QUATRIEME PARTIE
FICHIER SYNTHETIQUE
DE JURISPRUDENCE ADMINISTRATIVE INTERNATIONALE

Refonte

par

Georges BENAR

Chargé de Cours des Facultés de Droit

Avocat à la Cour d'Appel de Dijon

LISTE ALPHABETIQUE

A — K

— Cette liste comprend les livraisons 12-57 (Annales n° 8-1958) et 05-59 (Annales Nos 9-10-11-1959) — Les chiffres 12-57 et 05-59 sont relatifs au mois et à l'année de la Rédaction des Fiches (i.e : Déc. 1957 et Mai 1959).

La présente livraison 05-59 (Annales Nos 9-10-11-1959) comprend:

- 1) Fiches E à K
- 2) Fiches de mise à jour A à D
- 3) Fiches révisées de A à D — impliquant donc la suppression de fiches 12-57.
- 4) Fiches nouvelles de A à D — impliquant donc l'insertion dans les fiches anciennes.

N. B. Les mots marqués * sont relatifs à des mises à jour

“ “ “ ** “ “ “ “ révisions

“ “ “ *** “ “ “ “ fiches nouvelles.

A	ASSOCIATION (V. DROIT D'ASSOCIATION)
ABUS DE DROIT (V. ABUS DE POUVOIR)	AUTORITE DE LA CHOSE JUGEE
ABUS DE POUVOIR	AVIS CONSULTATIF (du 13.7.55)
ACCIDENT DU TRAVAIL	AVIS CONSULTATIF (du 23.10.1956)
ACCORDS DU SECRETAIRE GENERAL	AVOCAT (V. DROIT DE LA DEFENSE; REPRESENTATION)
ACTE DE L'ADMINISTRATION (RETRAIT)	B
ACTE CONSTITUTIF (V. CHARTE DE L'ORGANISATION)	BUREAU DE L'ASSEMBLEE COMMUNE
ACTIVITE PRIVEE	BUREAU REGIONAL DU B.I.T.
ADMINISTRATION INTERIEURE	C
AFFECTATION (V. MUTATION)	CAISSE DES PENSIONS
AJOURNEMENT D'UNE REQUETE	CAPACITE PROFESSIONNELLE
ANIMOSITE	CARRIERE*
ANNULATION	
ASSISTANCE TECHNIQUE	

CAUTIONNEMENT

C. E. E.

CERTIFICAT MEDICAL

CERTIFICAT DE SERVICE**

CESSATION D'EMPLOI***

CHARTRE DE L'ORGANISATION

CHEF DE L'ADMINISTRATION*

CINQUIEME AMENDEMENT
(V. FAUTE GRAVE)

CIRCULAIRE

CITOYENS AMERICAINS (V.
DROITS DE L'HOMME -
V. IMPOTS)COMMISSION OU COMITES
CONSULTATIFS*COMITE MEDICAL D'APPEL
(V. EXPERTISE)

COMMUNICATIONS DES PIECES

COMPETENCE ARBITRALE
(V. COMPETENCE DU
JUGE ADMINISTRATIF)COMPETENCE DU JUGE AD-
MINISTRATIF

CONCLUSIONS

CONCOURS ET EXAMENS***

CONDITIONS D'EMPLOI

CONDUITE AVANT L'EMPLOI

CONGE DANS LES FOYERS*

CONSEIL JURIDIQUE (V. REP-
RESENTATION; DROIT DE
LA DEFENSE)

CONTRAT

CONVICTION DU JUGE

COUTUME (V. SOURCES DU
DROIT)

CRITIQUE DES PARTIES

D

DECES***

DECLARATION UNILATERALE

DU CHEF DE L'ADMINIS-
TRATION

DEFAULT

DELAIS DE PROCEDURE*

DEMANDE D'EMPLOI

DEMISSION*

DENI DE JUSTICE (V. PRIN-
CIPE DE DROIT)

DEPENS

DESISTEMENT D'UNE REQUE-
TEDETACHEMENT (V. ASSIS-
TANCE TECHNIQUE)DETOURNEMENT DE POU-
VOIR (V. MOYENS D'AN-
NULATION)DISCIPLINE - (V. SERVICES
et V. FAUTE)

DOMMAGES-INTERETS (*)

DOSSIER SECRET

DROITS ACQUIS*

DROIT D'ASSOCIATION

DROIT DE LA DEFENSE

DROIT DE L'HOMME

DROIT NATIONAL

DROIT A UNE LIBRE RESI-
DENCE (V. RESIDENCE)**E**ENQUETE ADMINISTRATIVE
- (V. ADMINISTRATION
INTERIEURE et V. CHEF
DE L'ADMINISTRATION).ENRICHISSEMENT SANS
CAUSE

EQUITE

ERREUR (Voir RECTIFICA-
TION et RETRAIT)

ERREUR DE DROIT

ERREUR DE FAIT

ERREUR MATERIELLE (V.
JUGEMENT RECTIFICA-

TIF - V. REVISION)
 EX AEQUO ET BONO (V. EQU-
 ITE)
 EXAMEN (V. CONCOURS ET
 EXAMEN)
 EXCEPTION D'ILLEGALITE
 EXCES DE POUVOIR (V. MO-
 YENS D'ANNULATION)
 EXCUSE
 EXPERTISE

F

FAUSSES DECLARATIONS (V.
 DEMANDE D'EMPLOI)
 FAUTE DISCIPLINAIRE
 FINS ILLICITES (V. MO-
 YENS D'ANNULATION)
 FONCTIONNAIRE INTERNA-
 TIONAL
 FONCTIONNAIRE LOCAL (V.
 FONCTIONNAIRE INTER-
 NATIONAL)
 FORCE MAJEURE
 FORFAIT (V. HEURES SUP-
 PLEMENTAIRES)
 FRANC (V. REVISION DES
 CONTRATS)

G

GARANTIE DES FONCTION-
 NAIRES
 GREFFIER
 GUERRE (V. FORCE MAJEU-
 RE)

H

HEURES SUPPLEMENTAIRES

I

IMMUNITE
 IMPARTIALITE (V. NEUTRA-
 LITE)
 IMPOTS
 INDEMNITE POUR FAUTE (V.
 DOMMAGES-INTERETS)
 INDEMNITE DE FONCTIONS
 INDEPENDANCE DU SECRE-
 TARIAT
 INTEGRITE
 INTERET DE L'ORGANISA-
 TION
 INTERPRETATION
 INTERVENTION

J

JUGE
 JUGEMENT

MISE A JOUR 05.59

CARRIERE

LE PROBLEME VIS-A-VIS DES FONCTIONNAIRES TEMPORAIRES

Deux décisions nouvelles affectent cette matière :

— Le TA.OIT dans son jugement n° 32 (GARCIN) dispose:

“Attendu que le Droit reconnu au Directeur Général d'accorder ou de refuser un engagement de durée indéterminée aux termes de l'article 4, 1-5 du Statut du Personnel (de l'UNESCO) est souverain, et qu'il n'appartient pas au Tribunal d'en rechercher ou d'en apprécier les motifs.

“Attendu en revanche que la décision négative du Directeur Général revêt une gravité particulière lorsqu'elle a pour effet de dépouiller l'intéressé de la possibilité d'accomplir au sein de l'Organisation une **carrière** dont une période prolongée de services satisfaisants lui donnait le **légitime espoir**; qu'il importe dès lors qu'une telle décision soit acquise dans le respect le plus strict des procédures établies par le Statut et le Règlement du Personnel en vue d'entourer la libre décision du Directeur Général des garanties qui s'imposent

dans le double intérêt de l'Organisation et du fonctionnaire intéressé.”

— D'autre part, il ressort du jugement n° 33 (GODCHOT) que la vocation juridique d'un fonctionnaire à obtenir son réemploi ne le dispense pas du concours si le nouveau poste qu'il postule doit être pourvu de cette façon.

• Cf. CONCOURS ET EXAMENS.

FICHE REVISÉE 05.59
 REMPLACANT FICHE 12.57
 A SUPPRIMER

CERTIFICAT DE SERVICE

- a) **Tout fonctionnaire quittant une Organisation internationale peut sur sa demande, obtenir un certificat de service indiquant la durée de ses fonctions, la nature de ses services et sur demande écrite de sa part, une appréciation de son travail et de sa conduite.**
- b) Deux contrôles sont concevables de la part d'un Tribunal à propos de ce certificat :
- Un premier contrôle impliquerait une appréciation directe par le Tribunal administratif de la valeur professionnelle de l'intéressé, et le cas échéant, une substitution de cette appréciation à celle du chef de l'Administration. Le Tribunal se comporterait alors comme supérieur hiérarchique de l'Administration. Mais un tel contrôle est en fait impossible, car il n'est pas en harmonie avec les pouvoirs juridictionnels normaux d'un Tribunal Administratif.
 - Mais il reste un second contrôle portant sur l'obligation de l'Administration de donner un certificat, et de donner une ap-

préciation **quelle quelle soit** sur la valeur professionnelle du fonctionnaire, conformément aux dispositions du Règlement du personnel. Ce contrôle pourrait aller éventuellement jusqu'à enjoindre à l'Administration de rédiger un certificat conforme au dernier rapport professionnel de l'intéressé. Il se doublerait alors d'un véritable pouvoir d'injonction, sans porter atteinte en rien à la liberté donnée à l'Administration d'apprécier les notes du fonctionnaire.

- c) — Le TANU a eu l'occasion d'exercer un certain contrôle sur la rédaction d'un certificat de service puisqu'il estime **"que le meilleur moyen de qualifier le travail et le comportement d'un fonctionnaire de l'Organisation est de reprendre les termes mêmes dont son supérieur hiérarchique s'est servi dans les rapports périodiques de (ce fonctionnaire) pour émettre son appréciation d'ensemble sur lui"**. ONU/Jug. 49 CARRUTHERS.
- La même attitude semble avoir été adoptée par la Dec. 12-OECE. Quant au TAOIT, il a, le 24 octobre 1955, paru excercer un tel contrôle à propos de l'affaire Mc INTIRE. Cependant le jugement OIT/34 (CAMPANELLA) semble contraire à ces principes. Le Tribunal estime en effet "qu'il n'avait aucune autorité pour con-

trôler et éventuellement imposer la rédaction d'un certificat portant une appréciation quelconque des services de l'intéressé, à laquelle le Directeur Général procède souverainement, et comportant par ailleurs, la mention exacte des renseignements prévus par la disposition 109.11 du Règlement du Personnel.

Le Tribunal se refuserait-il à sanctionner l'obligation d'une disposition expresse du Règlement du Personnel (109.11)? Le jugement serait pleinement explicable si le requérant s'était plaint d'une mauvaise appréciation de l'état de ses services, alors qu'il demandait simplement qu'un certificat lui soit délivré quel que soit son contenu. Cela n'avait rien de commun avec le pouvoir discrétionnaire du Directeur Général. Mais sans doute, s'agit-il là d'un cas d'espèce. Le considérant était d'ailleurs **surabondant** car la demande était irrecevable. Sur ces problèmes voir **Heyman-Thèse-Tome II, 310-311.**

FICHE NOUVELLE —
05.59

CESSATION D'EMPLOI

— DIFFERENCES AVEC LE LICENCIEMENT :

' La cessation d'emploi résultant de l'expiration d'un engagement de durée définie ne constitue pas un licenciement au sens du Statut et Règlement du Personnel... et n'ouvre par elle-même aucun recours" (OIT/Jugt. 32 GARCIN).

En effet, la cessation d'emploi est la fin naturelle et normale d'un contrat à terme fixe, par survenance du terme, (sous réserve de l'espoir légitime d'un renouvellement), tandis que le licenciement est une interruption exceptionnelle pouvant avoir une portée disciplinaire mais pouvant résulter aussi d'une décision unilatérale de l'Administration dans l'intérêt du Service.

Pour qu'un recours soit ouvert, il faut qu'il soit intenté contre la décision de non-renouvellement mais alors des conditions très strictes limitent cette recevabilité.

Cf. V° SUPPRESSION D'EMPOI

MISE A JOUR
05.59

CHEF DE L'ADMINISTRATION

**POUVOIRS DU CHEF DE L'ADMINISTRATION VIS A VIS DU
PERSONNEL.**

— Pouvoirs en matière de cessation d'emploi.

Cf. Pouvoir discrétionnaire.

OIT/Jugt 32 GARCIN

— Pouvoir d'assigner à un fonctionnaire l'un quelconque des "lieux
d'affectation de l'Organisation".

OIT/Jugt 38 REYNOLDS

— Pouvoir souverain d'apprécier les exigences du service en matière
d'autorisation de congé annuel.

OIT/Jugt. 36 ROUX.

MISE A JOUR
05.59

COMMISSION OU COMITE CONSULTATIF

REGLES DE FONCTIONNEMENT :

**Un comité consultatif doit même en l'absence de Règlement intérieur,
délibérer dans des conditions régulières.**

Celles-ci ne sont pas remplies lorsque les délibérations ont eu lieu en
l'absence de deux membres dont l'un n'a pas vu le rapport adopté, et
dont l'autre a signé un texte incomplet.

Peu importe le fait qu'il s'agisse d'un Comité des Effectifs réuni **spontanément**
sur l'initiative de l'Administration de l'UNESCO qui n'y était
pas obligée. Le vice de procédure dans la consultation, même facultative
remonte et vicie l'acte du Chef d'Administration lui-même.

Cf. V^o VICE DE PROCEDURE

V^o VICE DANS L'INFORMATION

OIT/Jugt 32 GARCIN.

FICHE NOUVELLE

CONCOURS ET EXAMENS

05.59

1 — CONCOURS

Lorsqu'à la suite d'une mutation, un fonctionnaire a occupé provisoirement un poste auquel il devait ultérieurement être pourvu par voie de concours, sa vocation à occuper ce poste et à s'y voir octroyer un nouvel engagement est désormais subordonnée à son succès dans la compétition, malgré son ancienneté dans un autre poste.

S'il n'établit la preuve d'aucune irrégularité dans les opérations de concours, et s'il bénéficie effectivement d'un droit de priorité pour l'examen de sa candidature (cf. article 4 § 4 du Statut du personnel de l'UNESCO), il n'est pas privé de ce droit par la nomination au poste vacant d'un autre fonctionnaire bénéficiant des mêmes qualifications que lui. OIT/Jugt. 33 (GODCHOT).

Peut-on déduire de ce jugement que le Tribunal se reconnaîtrait compétent pour juger de la régularité d'un concours?

A notre avis, il semble que oui, sous la réserve toutefois que le requérant fasse déjà partie de l'Organisation. Un concours ne pour-

rait pas être attaqué de l'extérieur par un non-fonctionnaire. Il n'est attaquable que dans la mesure où il constitue un élément indirect de la carrière du fonctionnaire.

Cela concorde avec la compétence *ratione personae* du Tribunal qui n'est ouvert qu'aux fonctionnaires, leur requête n'étant recevable que s'ils justifient d'un intérêt suffisant.

2 — EXAMENS :

Le succès d'un agent à un examen d'aptitude professionnelle ne lui confère pas un droit à obtenir un grade déterminé. OECE/Déc. 5.

MISE A JOUR
05.59

CONGE DANS LES FOYERS

Le congé annuel d'un fonctionnaire ne se perd pas si les exigences du service, appréciées souverainement par son chef d'administration, lui interdisent de le prendre en cours d'année. Cela aboutit au fond au cumul des périodes de congé.

Cf. article 74 du Statut du Personnel de l'OIT.
OIT/Jugt. 36 ROUX

05.59

DECES

— Recours d'un Ayant droit d'un ancien agent contre le refus du Secrétaire Général de l'OECE de lui verser le capital-décès prévu par le règlement.

Cette requête a été rejetée (OECE/28) aux motifs que l'agent avait été licencié avant sa mort et que le versement de prestations entre la date du licenciement et celle de la mort avait été fait à titre gracieux par l'Organisation. Ainsi, il était impossible de soutenir que ce traitement de faveur avait constitué un retrait du licenciement.

MISE A JOUR
05.59

DELAIS DE PROCEDURE

Les délais de recevabilité des requêtes ont un "caractère impératif" et **le Tribunal doit en assurer le respect.**

Ce caractère, fondé sur la nature statutaire de ces délais ne s'impose qu'au Tribunal. Les Organisations défenderesses peuvent renoncer à s'en prévaloir puisqu'ils ne sont pas d'ordre public et n'existent qu'en leur faveur.

SDN/19 (DESPLANQUES).

Néanmoins, il faut relever dans le jugement 31 (RAINA) du TA.OIT : "Considérant que la requérant loin d'alléguer des raisons quelconques pour justifier le dépôt tardif de sa requête semble prétendre que... l'Administration ... aurait l'obligation de saisir le Tribunal ..."

Deux interprétations sont possibles :

Ou bien cette phrase laisse entendre que le TA.OIT est prêt le cas échéant et à titre exceptionnel à accepter des raisons justificatives mais alors le caractère impératif des délais serait tout-à-fait relatif.

(Dans ce sens, on doit noter que le TA.OIT a déjà relevé une requérante de sa forclusion due à la force majeure - OIT jugt 21 BERNSTEIN).

Ou bien cette phrase ne fait que relever dans un esprit critique un argument fantaisiste et antijuridique. Quoiqu'il en soit, toute généralisation nous paraît encore dangereuse.

MISE A JOUR
05.59

DEMISSION

CONDITION ESSENTIELLE DE VALIDITE :

La démission est une cessation de service qui résulte d'une décision expresse du fonctionnaire intéressé.

Le refus d'accepter une mutation ne constitue pas par lui-même une démission, bien qu'il puisse donner lieu à l'application des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement du fonctionnaire intéressé.

Cf. Dispositions 302-902 du Règlement du Personnel de l'UNESCO.

OIT/Jugt. 38 (REYNOLDS)

MISE A JOUR
05.59

DOMMAGES-INTERETS POUR PREJUDICE

— Noter que dans le jugement HILPERN (ONU/63) étaient en cause les **indemnités suivantes** :

Indemnité de licenciement, Indemnité spéciale, Indemnité de retard.

— Ajouter au paragraphe e) du 1 de la fiche originale la référence OIT/27 (MAUCH)

— Voir également le jugement très important: OIT/32 (CARCIN). Dans cette dernière affaire des vices de procédure entachaient une décision de refus d'accorder un nouvel engagement à un fonctionnaire. On aurait pu penser que le juge allait, non pas certes réintégrer le fonctionnaire, mais ordonner à l'Administration de recommencer la procédure viciée. Il n'en a rien fait, considérant que le requérant n'était plus fonctionnaire et que la reconstitution fictive d'une procédure régulière était matériellement impossible. Il s'agissait, il est vrai, d'un cas de non-renouvellement d'engagement. Celui-ci étant expiré, juridiquement le fonctionnaire n'avait plus de lien avec l'Administration. Aussi le Tribunal a-t-il décidé d'accorder une indemnité pour compenser le préjudice subi.

Mais deux objections pourraient être faites à ce raisonnement:

- 1) Le requérant demandait l'annulation de la décision en cause dans l'espoir d'être réintégré. Il demandait subsidiairement des dommages-intérêts compensatoires, en cas de refus de l'Administration d'opérer cette réintégration (ou plutôt le renouvellement). Le juge a donc anticipé sur la volonté négative de l'Administration.
- 2) En jugeant que le requérant ne peut bénéficier de la totale garantie due aux fonctionnaires, sous prétexte qu'il n'est plus fonctionnaire, le Tribunal revient sur sa jurisprudence libérale concernant les fonctionnaires en instance de renouvellement.

À notre avis : ou bien le recours doit être déclaré recevable et alors une nouvelle procédure doit être ordonnée; ou bien il est admis que le requérant n'est plus fonctionnaire et alors le recours est irrecevable. Le problème d'une nouvelle procédure ne se pose même pas. Le fond ne doit même pas être examiné. Aussi il nous semble qu'il était impossible de déclarer le recours recevable sans ordonner une nouvelle procédure.

MISE A JOUR
05.59

DROITS ACQUIS

DROITS ACQUIS en matière d'affectation ou de mutation.
OIT/Jugt. 38 REYNOLDS
Cf. V° MUTATION.

FICHE NOUVELLE
05.59

DROIT INTERNE
D'UNE ORGANISATION

- a) Il a été soutenu à juste titre que les règles applicables aux litiges avec les fonctionnaires relevaient du "droit interne de l'organisation". (Voir L. Focsaneanu - Annuaire Français de Droit International). Cette expression a été utilisée aussi bien par le TA.OIT (OIT. Jugt 28 WAGHORN § A) que par le TANU (JUGT 56 - AGLION p. 15 et Jugt 66 KHAVKINE n° 3).
- b) Pour définir le contenu du Droit interne de l'Organisation il ne faut pas perdre de vue qu'il y a coïncidence de ce droit interne avec le statut du Fonctionnaire et par conséquent avec les conditions d'emploi (Voir ce mot).

Le Droit interne de l'Organisation est inclus dans les conditions de l'emploi. Il y voisine avec des clauses contractuelles, régissant les rapports particuliers entre le Fonctionnaire et l'Administration.

— Le Droit interne des Nations-Unies comprend :

"La Charte, le Statut du Personnel adopté par l'Assemblée Générale, le Règlement du personnel édicté par le Secrétaire Général, le Statut et le règlement du Tribunal Administratif".

(AGLION - ONU/56).

05.59

ENRICHISSEMENT SANS CAUSE

Le refus illégitime du Conseil d'Administration de la Caisse des Pensions de permettre à un fonctionnaire d'en être membre a pu éviter au Secrétariat des versements pour ce fonctionnaire. Cela constitue un enrichissement sans cause de la part du Secrétariat. (SDN/12 SCHUMANN).

05.59

EQUITE

La question à résoudre a un double aspect:

Une requête fondée sur l'équité est-elle recevable?

Parallèlement, le juge a-t-il pouvoir de statuer en équité et dans quelle mesure?

Pour résoudre cette question, il semble qu'il faille distinguer trois cas selon que le juge est saisi sur la base d'une compétence arbitrale ou en vertu de sa compétence normale.

A — L'équité et la compétence arbitrale du juge :

a) **Cas d'une compétence arbitrale d'attribution en vertu d'un texte exprés :**

Dans l'affaire PERASSE contre INSTITUT INTERNATIONAL NANSEN (SDN/14) le requérant soutenait que la compétence arbitrale du Tribunal justifiait **par elle-même** un jugement en équité, c'est-à-dire rendu en dehors de l'application des règles strictes du Droit. Le T.A.SDN rejeta toutefois ce point de vue en citant l'article 18 du Règlement de l'Institut en cause, aux termes duquel il ne pouvait que juger de la conformité ou de la non conformité juri-

dique d'une décision du Conseil d'Administration aux dispositions régissant l'engagement d'un Fonctionnaire.

Donc même en matière arbitrale le juge est tenu d'apprécier la décision administrative par rapport aux conditions d'emploi. Il lui est interdit de jouer le rôle d'amiable compositeur.

Par ailleurs, la compétence du juge administratif international doit toujours avoir un lien avec le texte, base de cette compétence. (Voir l'Avis de la CIJ V° COMPETENCE DU JUGE).

Les affaires qui ont donné lieu à la compétence arbitrale du juge en vertu d'un texte exprés sont les suivantes :

— Jugt OIT/4 (WEISS)	c/	INSTITUT DE COOPERATION		
		INTELLECTUELLE		
" OIT/5 (HICKEL)	c/	"	"	"
" OIT/6 (ROTHBATH)	c/	"	"	"
" OIT/7 (MERCIER)	c/	"	"	"
" OIT/16 (NIESTLE)	c/	"	"	"

Dans toute cette série d'affaires le Tribunal a statué en Droit strict. Notons toutefois que pour l'une d'entre elles il a statué *ex aequo et bono*. Il s'agissait, il est vrai, de la seule évaluation d'une indemnité (aff. HICKEL et ROTHBARTH.)

b) **Cas d'une compétence arbitrale exceptionnelle intervenant en dehors de tout texte et par la volonté expresse des parties.**

Dans l'affaire WAGHORN (OIT/28) le Tribunal statue en droit strict. Aucun enseignement ne peut donc en être tiré quant à l'utilisation par ce Tribunal de l'équité. Il n'est pas possible de savoir sur la base de ce seul jugement si le T.A.OIT se considérera en toute hypothèse comme lié par le droit strict. A notre avis, cette solution serait cependant la plus conforme aux principes habituellement suivis par les arbitres internationaux. L'Arbitre statue comme le Juge ordinaire sur la base du droit. Pour qu'il puisse rendre un jugement en équité il doit être saisi par une clause en équité **spécialement** insérée dans le compromis d'arbitrage. Non seulement les parties doivent être d'accord pour soumettre l'affaire à l'arbitrage mais encore elles doivent conférer au juge le pouvoir de juger en équité. Sans cette manifestation de volonté le compromis d'arbitrage n'investit pas le juge du pouvoir de juger en équité. (Voir par analogie jugt. SDN/15).

B — L'EQUITE ET LA COMPETENCE NORMALE DU JUGE :

a) **En principe**, le juge ne peut comme en matière arbitrale, et a fortiori, statuer en équité :

Le T.A.SDN (Jugt. 19 - DESPLANQUE) a ainsi déclaré que :

“ La fiction “Le Franc reste le Franc” peut évidemment entraîner des conséquences graves au point de vue de l'équité notamment pour la SDN, la plupart des fonctionnaires n'étant pas de nationalité helvétique, envoyant une partie de leur traitement dans leur pays et y prenant leur retraite).

“ Mais ce point de vue d'équité **échappe** à l'appréciation du Tribunal qui ne peut que s'en référer aux intentions exprimées par la IVe Commission de l'Assemblée pour le cas où les conséquences de l'instabilité des monnaies détermineraient des iniquités flagrantes.”

b) **A titre subsidiaire**, l'Equité a certainement un rôle à jouer mais à condition de la maintenir étroitement dans un cadre juridique. En effet, il a toujours été admis que dans la mesure où l'équité sert à l'**interprétation** du droit ou à en **combler les lacunes**, elle se situe dans un cadre juridique. Ce n'est alors qu'une fonction subsidiaire. Le T.A.SDN, puis le T.A.OIT, ont décidé que “le juge est tenu d'observer rigoureusement les rè-

gles de droit et ne peut recourir à l'équité qu'en cas d'obscurité du 'droit ou de silence du Statut' (OIT/14 in fine).

1ère application : L'Equité au service de l'interprétation d'un texte :

- Dans la mesure où il y a lieu à interprétation d'un texte statutaire (cas de l'obscurité du droit) et où plusieurs solutions également logiques sont valables, le Juge peut choisir celle qui lui apparaît comme la plus juste.
- Dans la mesure où une interprétation littérale conduirait à des résultats injustes, le juge peut se permettre d'interpréter le texte de façon plus libérale: Ainsi, le TA.SDN pour éviter une solution contraire à toutes règles de justice et d'équité, considère qu'il ne faut pas **interpréter littéralement** l'article 9 N.5 du Règlement de la Caisse des Pensions accordant le bénéfice d'une somme en capital égale au total des versements du fonctionnaire et des sommes dûes pour lui à la SDN lorsque le fonctionnaire a accompli plus de 3 ans et moins de 10 ans de service.

En effet, l'article 16 du Règlement en cas de congédiement pour faute grave admet que si le fonctionnaire fautif a accompli au moins 3 années de service il aura droit au remboursement de ses contributions avec intérêt simple.

Dès lors si l'article 9 N.5 exigeait trois ans et un jour de service, la situation des fonctionnaires dont le service prend fin sans culpabilité de leur part serait plus rigoureuse que celle des fonctionnaires ayant accompli une faute grave.

L'article 9 N.5 doit donc viser simplement une période de service allant de 3 à 10 ans sans exiger comme minimum une période de 3 ans et un jour. (Voir Jugt. SDN/13 (SCHUMANN) et aussi le 3ème rapport du Conseil d'Administration de la Caisse en Ass. Gén. (27 Mai 1933).

2ème Application : L'Equité et les lacunes

Le juge, on le sait, doit sous peine de "déli de justice" (Voir ce mot) rendre un jugement. Dès lors, s'il se trouve en face d'une lacune il doit combler celle-ci et avoir recours à diverses techniques dont celle de l'équité.

Cette méthode doit toutefois être rigoureusement exceptionnelle; le juge doit se demander d'abord si le différend ne peut pas être résolu par un appel à la coutume ou aux principes généraux, communs aux droits des différentes fonctions publiques nationales (Voir TA.SDN Jugts. 5 à 12). (Voir aussi plus loin d) in fine.)

5ème Application :

Il n'est pas interdit au juge de corroborer son raisonnement juridique par des considérations **surabondantes** fondées sur l'équité et son sentiment de la justice.

c) L'équité ne peut avoir un rôle juridique plus effectif. Toutefois le juge peut, dans le corps du jugement et non dans le dispositif, **suggérer** à l'Administration de façon indirecte une solution plus conforme à l'équité et qu'interdit une stricte application du droit. Le juge peut même s'enhardir à proposer une solution. C'est ainsi que le jugement OIT/16, rendu il est vrai en matière arbitrale mais dont l'enseignement peut être généralisé, dispose :

" Qu'en droit strict, la requérante était fondée, de toute manière, à recevoir l'indemnité prévue audit article 35 :
 " Mais que sa réclamation, formulée aujourd'hui seulement, est manifestement tardive :
 " Que le Tribunal souhaite cependant que, par respect de l'équité, l'Institut accorde à la requérante l'indemnité prévue à l'article " 35".

Par ailleurs, nous renvoyons au jugement OIT/14 (TRANTERS)

et plus généralement à toutes les décisions donnant à l'Administration un avis concernant la gestion de service. (Voir V^o Pouvoir du Juge). Ce problème a été étudié en doctrine par **J. F. Heyman**. Thèse - Dijon - 1958 qui a utilisé l'expression de "Rôle moral de l'Equité".

d) Le Règlement de l'Indemnité *ex aequo et bono*.

Il s'agit du seul règlement des intérêts de retard ou d'indemnités qu'il faut apprécier de façon juste mais en dehors de toute règle préalable. En matière arbitrale cela est le cas normal. Mais il peut aussi en être question en matière ordinaire (SDN. 24 à 37 et OIT Jugt 17).

Voir aussi la remarque de l'Avis CIJ du 23 Octobre 1956 p. 27 selon laquelle le Tribunal en procédant ainsi n'a pas voulu se départir des principes de droit mais fixer un chiffre de réparation en l'absence de dispositions à cet effet.

05.59

ERREUR DE DROIT

I — L'ERREUR DE DROIT COMME MOYEN D'ANNULATION D'UNE DECISION DE L'ADMINISTRATION :

- Le TANU a reconnu **implicitement** qu'une décision du Secrétaire Général, même prise dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, **pouvait** être annulée en cas d'erreur de droit, (ONU/21 § 4 in fine - cf. aussi ONU/24 § 4) mais ce Tribunal **n'a jamais encore à notre connaissance annulé pour ce motif.**
- Il semble que dans l'affaire KERGALL, l'Administration ait commis une erreur de droit et que la Cour se base sur cette erreur de droit pour fonder l'illégalité de la mesure et la responsabilité de l'Administration.
Le requérant avait déposé des conclusions tendant à une indemnité et non des conclusions d'annulation.
(CECA. 01.55 KERGALL).

II — DE LA PORTEE DE CE MOYEN :

A notre avis ce moyen pourrait être utilisé surtout en matière de **compétence discrétionnaire** (ou pouvoir discrétionnaire). En effet,

lorsqu'il s'agit d'apprécier l'exercice d'une **compétence liée**, il suffit de se reporter au texte qui régleme cette compétence. Une mauvaise interprétation de l'Administration est considérée comme une violation de la légalité, (ou plus largement des conditions d'emploi). Mais lorsqu'il s'agit de l'exercice d'une **compétence discrétionnaire**, il est impossible de se référer à des conditions précises. La seule limite à l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire est **l'intérêt du service**. Or, le plus souvent, l'Administration même si elle interprète abusivement l'intérêt du service le fait de bonne foi. Aussi, au lieu de parler de "détournement de pouvoir" qui implique toujours un sens péjoratif, conviendrait-il mieux d'utiliser la notion **d'erreur de droit**. C'est du reste cette solution qui a été donnée par l'arrêt du Conseil d'Etat français en date du 28 Mai 1954 (BAREL). Ainsi, dans l'affaire des CITOYENS AMERICAINS, ne peut on pas considérer que le Secrétaire Général avait commis une erreur de droit en adoptant la thèse et l'interprétation juridique des 3 Juristes qu'il avait consultés?

En ce qui concerne les moyens d'annulation, avec le détournement de pouvoir, voir V° MOYENS D'ANNULATION.

05.59

ERREUR DE FAIT

L'ERREUR DE FAIT, comme moyen d'annulation d'une décision de l'Administration :

Malgré l'absence de précédents judiciaires caractéristiques, il est possible de dire que l'erreur de fait peut fonder l'annulation d'une décision de l'Administration.

a) Les trois formes théoriquement concevables du contrôle des faits sont les suivantes :

- 1 — Le juge pourrait tout d'abord annuler une décision qui serait fondée sur l'existence de tel ou tel fait en justifiant qu'il n'existe pas matériellement. Par exemple, un fonctionnaire serait licencié sous prétexte qu'il a tenu des propos peu conciliables avec la neutralité secrétariale. Mais il est démontré que ces propos n'ont pas été tenus en fait et que c'est par exemple à la suite d'une erreur d'un journaliste qu'ils lui ont été attribués.
- 2 — Le juge pourrait exercer un contrôle sur la qualification qu'aurait donnée l'Administration d'un fait dont l'existence conditionne l'ouverture ou le refus d'un droit ou d'un avan-

tage. Par exemple: l'Administration met à la retraite un fonctionnaire (ou le licencie) en arguant du fait que son état de santé est **définitivement compromis**. Le juge pourrait faire établir le caractère définitif de la maladie du requérant. Il porterait ainsi un jugement sur la qualification du fait, ce qui est différent du jugement sur l'exactitude matérielle du fait.

Il faut bien se rendre compte que dans les deuxième cas que nous envisageons actuellement le fait n'est contrôlé que parce qu'il est la condition du droit.

- 3 — Le juge pourrait enfin aller plus loin et contrôler l'appréciation d'opportunité portée par l'Administration sur le fait. L'Administration a jugé le fait grave, peu conforme à l'intérêt du service. Elle a porté un jugement d'opportunité. Il est concevable de donner au juge le pouvoir de contrôler ce jugement mais il va sans dire que si cela était, le juge deviendrait un véritable "supérieur hiérarchique" de l'Administrateur qui a pris la décision.

Le Droit français n'a admis cette troisième forme de contrôle que dans des cas très exceptionnels (pour tous ces

problèmes voir les conclusions du Commissaire du Gouvernement Mosset sous le Conseil d'Etat Français arrêt THIBAUT en date du 20 Décembre 1956).

b) Si théoriquement trois formes de contrôle des faits sont concevables et possibles, lesquelles selon le Droit de la Fonction Publique Internationale, vont être admises?

1 — Il est absolument certain que la troisième forme de contrôle envisagée est refusée au juge international administratif (Cf. V° CAPACITE PROFESSIONNELLE).

Il est à noter qu'il y a unanimité des jurisprudences sur ce point.

2 — Les deux autres formes ne devraient pas logiquement être interdites au juge. Notons toutefois qu'en pratique ces hypothèses sont rarement réalisées. En effet, l'intervention d'une Commission de Recours Gracieux va permettre de faire toute la lumière sur les conditions d'édition de la décision. Si le chef d'Administration persiste, malgré un avis favorable de ladite Commission, on peut dire éventuellement qu'il commet un excès ou un abus de pouvoir mais on ne peut pas dire qu'il agit en méconnaissant les faits.

Aussi, le TANU a-t-il décidé que pour assurer le succès de sa requête le demandeur devait établir non seulement que la décision initiale était irrégulière mais encore que la décision ultérieure l'était également. Se référant au fait que le Secrétaire Général a pris la seconde en connaissance de cause, le TANU conclut que cette décision ne peut être réformée de ce chef et déboute le fonctionnaire (ONU/52).

Ce raisonnement est d'autant plus valable, aux yeux de ce même Tribunal, que l'on est en matière de pouvoir discrétionnaire. Ainsi, un agent en cours de stage est valablement licencié malgré les graves erreurs de fait commises par l'Administration. En effet, le Secrétaire Général, malgré un rapport favorable qui l'avait exactement informé, a persisté dans son attitude comme son pouvoir discrétionnaire lui en donnait la possibilité. (ONU/60).

Donc, une erreur de fait peut difficilement vicier une décision dès lors que le Chef de l'Administration a pu, exactement informé par un avis favorable de la Commission de Recours Gracieux, licencier un agent en vertu de sa propre

conception de l'intérêt de l'Organisation. Ce raisonnement très juridique ne peut manquer de heurter le sens de l'équité. Il va sans dire que c'est au moment de la première décision qu'il faut apprécier le degré d'information du Secrétaire Général. Dans la mesure où ce dernier, malgré un supplément d'information, aura confirmé le principe de sa première décision, il l'aura fait pour d'autres raisons. Il serait en effet insensé de considérer que le Secrétaire Général persiste dans sa décision malgré l'erreur de fait qui est apparue lors de la procédure gracieuse. **Il y a donc une autre raison qui reste dans l'ombre et que le Tribunal n'est pas à même de contrôler.** Sans doute, peut-on invoquer le pouvoir discrétionnaire mais celui-ci est toujours limité par l'intérêt de l'Organisation et il faut reconnaître que cet intérêt n'apparaît pas, ou tout au moins qu'un trouble peut subsister dans l'esprit du requérant quant à la portée de cet intérêt. Aussi comprenons-nous beaucoup mieux la jurisprudence du T.A.OIT qui, dans une espèce strictement analogue a annulé la décision de l'Administration. (OIT/10 MARSH).

De son côté, la Cour des Communautés Européennes (ex CECA) a adopté elle aussi une attitude sinon plus hardie du moins plus exacte au point de vue juridique; c'est ce que nous allons voir maintenant.

- 3 — La Cour des Communautés Européennes pousse très loin le contrôle des faits. Elle admet sans peine que le juge doive contrôler la **qualification** des faits. Elle n'a pas toutefois à contrôler l'appréciation de l'opportunité portée sur les faits. Ainsi, en matière de stage, la Cour s'est refusée à contrôler l'appréciation sur la capacité professionnelle d'un stagiaire (MIROSSEVICH). **MAIS** elle s'est penchée sur les conditions d'accomplissement du stage et ce faisant, elle est allée jusqu'à admettre l'expertise judiciaire pour déterminer la qualité d'une traduction.

Ce raisonnement est parfaitement justifié pour deux raisons:

- 1) Parce que le contrôle des faits était la condition du respect du Droit.
- 2) A la CECA tout au moins, le recours du fonctionnaire est considéré comme étant de façon parfaite un recours de pleine juridiction (Voir à ce sujet les conclusions de

l'Avocat Général ROEMER sous l'arrêt BOURGAUX). Il faut relever par ailleurs que le TANU lui-même a également apprécié la qualification des faits dans un arrêt ULHIARD ONU/62.

Dans ces conditions, le Tribunal sans substituer son jugement à celui du Secrétaire Général peut examiner si raisonnablement et eu égard aux circonstances, le Secrétaire Général a pu être d'avis que les liens les plus étroits existaient avec un pays donné. Il s'agissait en effet de savoir dans quelle mesure le Secrétaire Général pouvait choisir la nationalité d'un agent, la disposition 34.8 du Statut du Personnel indiquant que ce choix était déterminé par l'existence des liens étroits entre le fonctionnaire et le pays de la nationalité.

05.59

EXCEPTION D'ILLEGALITE

I — Irrecevabilité de Principe des Conclusions en Illégalité:

Il est constant que les fonctionnaires et agents ne sont pas recevables à attaquer directement la légalité des décisions réglementaires sous prétexte qu'elles porteraient atteinte à leurs intérêts de carrière. D'une façon générale, en effet, (et sauf peut-être devant la Commission de Recours de l'OECE) le juge administratif n'est compétent que si est alléguée la violation de conditions d'emploi du fonctionnaire. C'est dans la mesure où la décision réglementaire du Chef de l'Administration est intégrée dans les conditions d'emploi qu'elle est susceptible d'être critiquée par le requérant et examinée par le Tribunal. Le requérant ne peut en aucun cas attaquer la décision du Secrétaire Général dans sa forme abstraite et réglementaire. Il doit attendre qu'elle lui soit appliquée. A ce moment-là seulement, les conditions d'emploi sont censées être violées. Encore, faut-il naturellement qu'il s'agisse en l'espèce de violation de "clauses contractuelles" de ces conditions d'emploi, clauses qui, seules, fondent des droits acquis. **Mais sous cette réserve, il est certain que ne sont recevables que les conclusions tendant à établir**

une violation des conditions d'emploi et une violation par une mesure individuelle.

Par ailleurs, ceci ne veut pas dire que le requérant ne peut pas demander au Tribunal de contrôler la conformité de la mesure individuelle au Droit de l'Organisation. Dans la mesure où cette mesure individuelle est susceptible d'un recours, elle doit être confrontée aux conditions de l'emploi et par conséquent aux éléments réglementaires de ces conditions d'emploi. Donc ce n'est qu'indirectement, par le biais des conditions d'emploi, que le Juge exerce un contrôle de la légalité. Au fond des choses cependant et à strictement parler, le juge est un juge du contrat et des conditions d'emploi. Le contentieux de la fonction publique internationale a sans doute une nature objective mais aussi et surtout une nature subjective. **Il vise plus la défense du droit subjectif des agents que celui du respect du principe abstrait de la légalité.** Cette dernière n'est défendue que parce que les droits subjectifs doivent l'être. (V. V^o Charte de l'Organisation, Conditions d'Emploi, Compétence du Juge, etc.)

Doit-on pousser ce raisonnement jusqu'au bout et interdire au requérant de soulever, par la voie incidente de l'exception, l'illégalité d'une mesure générale?

II — LE PROBLEME DE LA RECEVABILITE DE L'EXCEPTION EN ILLEGALITE :

Ce problème fut posé dans un jugement ONU/66 KHAVKINE:

Un fonctionnaire ayant sollicité, pour se conformer à une loi Américaine sur l'immigration, une autorisation l'habilitant à renoncer à ses privilèges et immunités, le Secrétaire Général des Nations-Unies refusa cette autorisation.

a) Deux motifs pouvaient venir à l'appui de ce refus:

- 1) Le Secrétaire Général possède un **pouvoir discrétionnaire** qui le laisse seul juge en la matière et qui est juridiquement fondé sur l'article 1.8 du Statut du Personnel de l'ONU (en exécution de l'article 105 de la Charte).
- 2) Le Secrétaire Général est lié par les directives qu'il a sollicitées et obtenues de l'Assemblée Générale, lors de sa 8e Session, sur le rapport de la 5ème Commission. Ces directives tendant à régler d'une façon générale le principe du remboursement de l'impôt justifient, s'il en est besoin, l'utilisation très restrictive qui fut faite du pouvoir discrétion-

naire de l'article 1.8 du Statut. Ces directives n'ont pas pu restreindre le pouvoir discrétionnaire. Par ailleurs, même si elles ne l'ont pas étendu, elles justifient que son exercice se fasse dans des conditions très strictes.

- b) Le requérant, lui, au lieu d'attaquer de front la redoutable question du pouvoir discrétionnaire, déplace le problème et soulève une véritable **exception d'illégalité**. Il soutient, voulant oublier que la décision individuelle qui le frappe est fondée principalement sur l'article 1.8 du Statut, que cette décision individuelle est prise en vertu d'une "circulaire réglementaire" du Secrétaire Général, elle-même prise en exécution de décisions illégales de la 5ème Commission de l'Assemblée. Ainsi, à propos d'une décision individuelle et particulière, il soulève l'illégalité des décisions réglementaires et générales lui ayant servi de base.
- c) Le Tribunal aurait pu déclarer cette exception irrecevable pour plusieurs raisons: 1) D'abord, n'aboutissait-elle pas à déplacer le problème véritable et qui était celui du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire Général 2) Ensuite, ne mettait-elle pas le Tribunal dans l'obligation d'apprécier l'opportunité de décisions plus que leur illégalité? Or, un juge admi-

nistratif est essentiellement un juge de la légalité. 3) Enfin et surtout, cette exception ne conduisait-elle pas le Tribunal à faire une analyse et à porter un jugement sur les règles de fonctionnement de l'Assemblée et de ses Commissions?

Il y avait là autant de raisons valables pour déclarer cette exception d'illégalité irrecevable. Le Tribunal ne l'a pas fait. Pourquoi? Est-ce parce que le Conseil de l'Administration n'a pas soulevé le moyen? Nous ne le croyons pas. Il s'agissait là en effet, d'un moyen que le Tribunal pouvait soulever d'office, (moyen d'ordre public).

Nous pensons que le Tribunal a considéré qu'il fallait établir que la décision réglementaire critiquée avait une existence juridique certaine et que, de ce fait, elle faisait partie des "conditions d'emploi" et venait ainsi sinon renforcer le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire Général du moins en justifier l'exercice dans des conditions aussi strictes.

Par ailleurs, il est plus opportun pour un juge de ne pas donner l'illusion de se dérober à un argument d'ordre juridique.

Sur le problème de la régularité des décisions de l'Assemblée et de la 5e Commission - V. V° JUGE REGULATEUR.

05.59

EXCUSE

Excuse fondée sur la maladie:

Le TA.OIT a reconnu dans un cas d'espèce qu'un état de santé qui avait rendu nécessaire une intervention chirurgicale grave pouvait constituer une excuse à un relâchement de l'activité professionnelle.

Cf. Jugt 10 (Aff. MARSH) p. 2.

C'est là, semble-t-il, une atténuation à la règle de non-compétence en matière de CAPACITE PROFESSIONNELLE (Cf. ce mot).

05.59

EXERCICE DES FONCTIONS

Un fonctionnaire est considéré dans l'exercice de ses fonctions quand, pendant la durée du contrat, il fait l'objet d'une demande de collaboration entrant dans le cadre normal de son emploi.

Peu importe qu'il n'ait pas été considéré comme faisant partie du personnel. (Il s'agit d'un cas d'espèce très particulière).

Cf. OIT/6 (Aff. ROTHBARTH).

Cf. V° SERVICES.

05.59

EXPERTISE

I — LE POUVOIR DU JUGE D'ORDONNER UNE EXPERTISE :

Ce pouvoir d'ordonner une expertise est impliqué par le pouvoir de contrôler les faits. Nous renvoyons au V^e ERREUR DE FAIT. Ce pouvoir n'existe que dans la mesure où le juge contrôle la matérialité des faits mais il ne doit pas aboutir à un contrôle de l'appréciation de l'opportunité des faits. Cependant, il existe une double exception en sens inverse. Dans certains cas, le Juge s'est montré réticent même en matière d'établissement des faits et n'a pas voulu ordonner une expertise judiciaire en dépit d'une grave violation des formes d'une expertise faite par l'Administration. (MAUCH OIT/27).

Dans d'autres cas, le juge en ordonnant une expertise en matière de qualification des faits a frôlé le contrôle de l'opportunité (MIR-ROSSEVITCH-CECA).

II — LES CONDITIONS DE L'EXPERTISE :

C'est dans l'affaire MAUCH OIT/27 que s'est posé le problème des conditions d'une expertise. Sans doute le Tribunal dans cette affaire a refusé de désigner un expert judiciaire sous prétexte que

l'expertise ordonnée par le Directeur Général avait conservé toute sa valeur en dépit de graves irrégularités mais le Tribunal a au passage déploré ces irrégularités. Il s'agissait de savoir si un médecin-conseil qui avait rédigé un rapport médical défavorable sur la demande du Directeur Général pouvait, participer avec voix délibérative aux travaux du Comité Médical d'Appel, devenant ainsi juge et partie. Comme nous l'avons dit, le juge n'a pas annulé de ce chef car selon lui, la décision du Comité Médical avait été prise à l'unanimité. Il faut donc opposer que si cette décision avait été fondée de justesse, elle aurait pu être viciée du point de vue de la forme. Quoi qu'il en soit, la décision MAUCH est susceptible de critiques.

Le Tribunal en effet, ne tient pas compte de l'influence que peut exercer au sein d'une Commission, surtout au sein d'une Commission technique, la présence d'un expert qui a eu à connaître du dossier comme expert de l'Administration.

Il est constant que le Conseil d'Etat Français considère que la participation aux délibérations d'une personne intéressée vicie la procédure - (C.E. 4 Mars 1949 - TREBES Rec. LEBON P. 105. C.E. 29 Avril 1949 - BOURDEAUX Rec. LEBON P. 188).

Toutefois, deux arguments peuvent venir à l'appui de la décision MAUCH :

- 1) Le vice de procédure ne doit être pris en considération que s'il est déterminant; en l'état du dossier, il a pu ne pas l'être.
- 2) Le juge administratif peut considérer à tort ou à raison qu'il n'a pas à s'immiscer dans des débats d'ordre technique ou médical qui dépassent en tout état de cause sa compétence.
(Le Conseil d'Etat Français adopte volontiers cette attitude).

65.59

FAUTE DISCIPLINAIRE

I — LA NOTION DE FAUTE :

La notion de faute apparaît essentiellement liée à l'idée de procédure disciplinaire. A cet égard, il faut relever que l'on doit distinguer les cas d'exclusion et de renvoi pris sur **une procédure disciplinaire** et fondés sur la faute de l'Agent et les cas de renvoi pris sur **une procédure spéciale de licenciement** et fondés sur une simple violation des obligations statutaires (incapacité, défaut d'intégrité) ou même sur une suppression de poste.

Il faut reconnaître toutefois que la simple violation d'obligations statutaires peut dans certains cas impliquer une faute. Dans les hypothèses où il y a chevauchement entre les causes juridiques de renvoi le Chef de l'Administration a le choix de la procédure à suivre.

Dès lors que le fait incriminé est considéré comme une faute, il tombe dans le cadre disciplinaire. Dans cette mesure, deux cas doivent alors être considérés: a) **La faute est simple** - La procédure statutaire est suivie avec toutes les garanties qu'elle implique pour l'Agent. - b) **La faute est grave** - Le renvoi est immédiat et

opéré en dehors de toute procédure sauf naturellement recours au Tribunal Administratif.

II — PROBLEME POSE PAR LA DETERMINATION DE LA FAUTE GRAVE :

Il résulte de ce qui précède que :

la faute grave se différencie à la fois du **simple manquement** qui donne lieu au licenciement ordinaire (incapacité, défaut d'intégrité),

et de la **faute simple** qui donne lieu à la procédure disciplinaire.

1) Elle se différencie du simple "**manquement**".

Ainsi, le fait d'invoquer un principe constitutionnel - 5ème Amendement - à un questionnaire de l'Etat d'origine (Etats-Unis d'Amérique) est peut-être un manquement à l'article 1.4 du Statut du Personnel de l'ONU mais en aucun cas il ne saurait constituer une faute grave. (GORDON ONU/29 § 7 & 8). De même le refus de se conformer à une décision de mutation, s'il est une violation d'obligation statutaire pouvant donner lieu au licenciement, ne saurait être considéré comme une faute grave (REYNOLDS OIT/38).

2) La faute doit être une faute grave, c'est-à-dire patente et suf-

fisamment caractérisée pour justifier un départ **immédiat** et **définitif**. Elle doit donc s'apprécier par rapport à l'intérêt du service. (ONU/29 N° 8).

Ainsi, alors qu'une faute simple n'implique pas le départ du fonctionnaire la faute grave doit révéler des faits incompatibles avec la présence de l'intéressé dans le personnel.

3) **Quand y a-t-il faute grave?**

— Il a été jugé que le fait pour un fonctionnaire d'accepter n'importe quel emploi en dehors du service, sans autorisation spéciale, est une faute grave (OIT/15 HICKEL).

— Mais le refus d'obéir à une décision de mutation est soit un manquement, soit une faute simple.

4) **Exonération de la faute grave.**

— Il a été jugé qu'il n'y a pas faute grave si elle a été commise en cas de **force majeure**. (HICKEL).

III — CONSEQUENCE DE LA FAUTE GRAVE :

Comme nous l'avons déjà dit, la faute grave entraîne le départ immédiat sans préavis et un renvoi effectué sans aucune procédure. La faute grave est censée priver le fonctionnaire des garanties statutaires.

IV — CAS OU LA FAUTE DU REQUERANT EXONERE L'ADMINISTRATION DE TOUTE RESPONSABILITE.

Dans une affaire NIESTLE, l'Administration aurait dû payer une indemnité dans un délai déterminé. Le Tribunal a excusé son retard parce que le fonctionnaire avait négligé d'informer l'Administration de ses adresses successives.

(V. aussi V° SANCTION DISCIPLINAIRE - (OECE/27).

05.59

FONCTIONNAIRE INTERNATIONAL

I — NOTION DE FONCTIONNAIRE INTERNATIONAL —

La définition du fonctionnaire international comprend trois éléments :

Le fonctionnaire international est celui qui: 1) est au service d'une Organisation Internationale; 2) y occupe des fonctions administratives; 3) dont le recrutement est international.

A ces trois éléments correspondent trois catégories de droits et avantages bien définis qui sont dans l'ordre: 1) le droit à une protection fonctionnelle de l'Organisation; 2) le droit de recours devant le Tribunal Administratif; 3) les privilèges et immunités classiques.

Par ailleurs, chacun de ces éléments de définition constitue le critère de trois catégories d'Agents qui sont les uns par rapport aux autres ce que sont l'espèce par rapport au genre et le genre par rapport à la classe.

A — Le Fonctionnaire International est un Agent Public au service d'une Organisation Internationale :

a) — A ce titre, il est englobé dans cette classe innombrable d'agents qui vont du médiateur politique à l'huisier ou aux membres du service d'ordre en passant par toutes les personnes qui sont désignées par les organes compétents en vertu de la Charte de l'Organisation pour procéder à ces désignations, qui sont investis d'une mission internationale par un organe compétent et touchent de ce fait des indemnités sur les fonds internationaux.

b) — Le trait commun de cette classe d'Agent est de bénéficier de la part de l'Organisation d'une protection-fonctionnelle.

(Cf. Avis consultatif du 14 Avril 1949 - Réparation des dommages subis au service des Nations-Unies) L'avis de la Cour déclare qu'afin de garantir l'indépendance de l'agent et en conséquence les fonctionnaires dépendant de l'Organisation elle-même, il était essentiel que l'Agent, dans l'exercice de ses fonctions, n'ait pas besoin de compter sur une autre protection que celle de l'Organisation, ... Il ne doit pas avoir à s'en remettre à la protection de son propre Etat....

B — Le Fonctionnaire est membre du Personnel d'un Secrétariat Administratif.

a) Parmi la classe d'agents qui viennent d'être définis, il existe une catégorie plus restreinte qui constitue un genre d'Agents qui sont employés dans le cadre du Secrétariat de l'Organisation. Ils sont ainsi rattachés à des services administratifs et sont employés pour occuper un poste déterminé dans ses services et dont la description a été soigneusement faite au moment de l'engagement.

Il importe peu :

- que ces agents soient recrutés localement ou internationalement,
- qu'ils soient recrutés à titre temporaire ou permanent, selon un contrat de durée définitive ou à titre d'essai comme stagiaire,
- qu'ils soient employés au siège de l'Organisation ou dans ses services extérieurs,
- qu'ils soient utilisés dans l'Organisation même ou

dans ses organes subsidiaires, dont l'autonomie budgétaire est plus ou moins grande.

— Qu'ils aient telle ou telle fonction.

Il suffit :

— qu'ils soient intégrés et payés sur des fonds internationaux, affectés dans le budget général à la marche du secrétariat administratif.

Par conséquent, sont exclus de ce genre d'Agents :

— les agents politiques (médiateurs etc..)

— les agents juridictionnels (juges administratifs)

— les experts de commissions de l'Assemblée. etc...

Pour les Agents de l'Assistance Technique (V° ASSISTANCE TECHNIQUE).

- b) A cette catégorie relativement large des membres du personnel du secrétariat administratif s'attache le droit de recours aux tribunaux administratifs internationaux. Cette coïncidence a été établie par le T.A.N.U. dans son jugement HILPERN ONU/57 et RADICOPOULOS ONU/70.

Sur le problème de l'unité du Secrétariat voir la note de M. BEDJAOUÏ dont nous ne partageons pas toutes les conclusions (*Journal de Droit International* 1(1959) 209.

C — Le Fonctionnaire International Stricto Sensu est recruté Internationallement.

- a) Cet élément signifie qu'est exclu de cette définition tout membre du personnel recruté localement. Les membres du personnel subalterne (huissiers, manutentionnaires et certains secrétaires auxiliaires) sont ainsi exclus de la Fonction Publique Internationale. Ce sont en principe ceux qui n'exercent aucun travail **purement administratif**. Ce critère matériel coïncide à peu près exactement avec le critère formel fondé sur le recrutement international. Aussi est-ce ce dernier que nous préférons utiliser.

Un fonctionnaire international se définit outre les caractères dégagés plus haut par le caractère international de son recrutement. Sur une difficulté très particulière de la définition d'un agent local cf.

STEPCZYNSKI (ONU/64)

HILPERN (ONU/63)

PERASSE (OIT/3)

- b) Sur les secrétaires internationaux stricto sensu bénéficiaires de **privilèges et immunités classiques**.

C'est là un élément caractéristique du régime. Sans doute les autres agents de l'Organisation peuvent bénéficier de **facilités** diplomatiques mais ce ne sont pas là des immunités au sens strict.

Cf. BENAR: Les Recours devant le T.A.OIT, ce Recueil C.N.B. 20.—

REMARQUES —

Nous avons essayé de définir le fonctionnaire international par 3 approches successives. Du même coup, nous avons également défini trois catégories d'agents internationaux: d'abord, une classe d'agents très large, ensuite un genre d'agents constituant le personnel, ensuite les secrétaires internationaux stricto sensu; A chaque étage nous avons défini un élément caractéristique du régime de ces catégories. Il faut souligner que du point de vue logique, les éléments du régime ne peuvent pas servir à définir une

catégorie d'agents. En effet, tout le problème est de savoir quand tel ou tel régime va s'appliquer. Il est donc impossible sans entrer dans un cercle vicieux de définir une catégorie par les éléments de son régime; c'est pourquoi nous avons utilisé des critères matériels fondés sur la nature des fonctions et le contenu des activités, mais surtout nous avons utilisé des critères formels et organiques qui sont les seuls pouvant avoir un caractère certain et pratique.

Nous reconnaissons toutefois que le juge peut, dans son désir d'asseoir le mieux possible sa décision, définir le fonctionnaire international par tous les moyens possibles y compris les éléments du régime; Ainsi le juge OIT/11 DESGRANGES a pu parfaitement déclarer que les caractéristiques essentielles du fonctionnaire étaient la consécration permanente de son activité au service qui l'emploie, l'autorité du Directeur Général qui s'exerce sur lui, la réglementation unilatérale et non contractuelle de son emploi, son accessibilité aux caisses d'assurances, maladies et pensions, etc...

II — LE REGIME DU FONCTIONNAIRE STRICTO SENSU :

- 1) **Eléments essentiels de ce régime :**

Ce sont les éléments que nous avons défini plus haut et qui sont successivement:

- a) le Droit à la Protection Fonctionnelle
 - b) le Droit à un recours devant le Tribunal Administratif
- V° COMPETENCE DU JUGE
- c) Le Droit aux Immunités

V° IMMUNITE

2) **Les éléments ordinaires :**

Ce sont tous les autres droits et avantages déterminés par les statuts et les conditions d'emploi et dont la détermination ne peut se faire que par un examen attentif de ces derniers.

Citons :

- a) Les avantages statutaires dûs au Personnel en général
 - les congés
 - les allocations pour enfants
 - la sécurité sociale
- b) Les avantages statutaires dûs aux seuls membres du Secrétariat stricto sensu :
 - indemnité de résidence, etc....

(5.59

FORCE MAJEURE

II — EFFETS SUR LE CONTRAT LUI-MEME :

En principe, la force majeure n'a pas d'effets pour rompre un engagement. Il a été jugé en tous les cas que la guerre elle-même ne rompait pas un engagement à terme déterminé.

Ainsi, dans une affaire ROTHBARTH OIT/6 il a été décidé qu'un fonctionnaire qui était en Suisse à la déclaration de la Guerre et qui n'avait pas rejoint les bureaux de Paris n'était pas dans un état de force majeure qui aurait eu pour effet de rompre le contrat. Il est vrai que ce fonctionnaire avait fait les démarches nécessaires et que le Directeur par intérim l'avait invité à rester en Suisse.

Il faut noter que cette règle est favorable au fonctionnaire qui est censé être resté dans les liens de la Fonction Publique en dépit de la Guerre.

II — EFFETS SUR LES OBLIGATIONS DES PARTIES :

a) **Effets sur les obligations de l'Agent —**

Les circonstances de guerre peuvent dégager le requérant de ses obligations, et en particulier de son devoir de ne travail-

ler que pour l'Organisation. Ainsi, le contrat n'est pas rompu mais les obligations sont sinon supprimées du moins assouplies. (OIT/5 HICKEL).

b) **Effets vis-à-vis de l'Organisation :**

Il semble que normalement et par voie de symétrie la règle précédente soit applicable. Le contrat n'est pas rompu mais l'Administration peut se voir dégager de certaines obligations, encore faut-il que les fonctionnaires n'aient pas de **droits acquis**. Pour le TA.OIT, la Guerre n'a pas constitué un cas de force majeure susceptible de dispenser la Société des Nations d'honorer les **droits acquis** de son personnel. (Jugt. SDN 24 à 37 MEYRAS).

05.59

GARANTIES DES FONCTIONNAIRES

Il existe deux catégories de garanties :

- 1) Les garanties de "caractère normatif"
(Respect de l'égalité des sexes ou de la liberté d'opinion, par exemple).
- 2) Les "garanties positives".
(Participation du personnel aux nominations et promotions-procédure d'enquête et d'appel).
Cf. Jugt. 4 ONU (HOWRANI).

05.59

GREFFIER

Le Greffier du TA OIT a la responsabilité de faire régulariser les requêtes dont les formes ne sont pas celles qui sont prescrites par l'article 7 du Règlement du TA.OIT.

Ainsi, une réponse évasive, même accompagnée d'un exemplaire du Statut et Règlement du Tribunal qui pourtant contient toutes les indications nécessaires, est insuffisante. Le Greffier doit répondre point par point aux questions du requérant, même si cela fait double emploi avec les indications du Statut et du Règlement.

Cf. Jugt 11 (DESGRANGES).

Cf. V° RECEVABILITE - CONDITIONS DE FORME.

05.59

HEURES SUPPLEMENTAIRES

"Il est ... usuel que des Organisations internationales, obligées d'avoir parfois recours aux services de personnes engagées pour une durée temporaire, leur attribuent un salaire global dont le montant est déterminé en prévision d'éventuelles heures supplémentaires."

Cf. Déc. OECE/4.

Les problèmes posés devant le juge administratif au sujet des "Privilèges et Immunités" sont les suivants :

1) — **Citation ou Assignation d'un Fonctionnaire sur le Territoire de l'Organisation.**

Dans l'affaire LEFF, le Directeur Général de l'UNESCO déclara dans une lettre du 16 Mars 1954 (citée dans le jugt. OIT/15 § 20) que les locaux de l'UNESCO étant inviolables, aucun acte de procédure judiciaire ne pouvait y être légalement accompli si ce n'est avec le consentement du Directeur Général et aux conditions acceptées par lui. Le Tribunal n'a pas eu à trancher cette difficulté.

2) — **Assignation de l'Organisation Internationale devant un juge local.**

Le jugement ONU/57 (HILPERN) se réfère incidemment à un télégramme du Secrétaire Général au Ministre des Affaires Etrangères d'Egypte, demandant officiellement le bénéfice de l'immunité de juridiction pour l'Office des Réfugiés de Palestine dans un procès que l'Agent avait intenté devant les Tribunaux locaux (Egyptiens).

Ceux-ci, suite à cette intervention, déclarèrent le recours irrecevable.

3) — **Renonciation par l'Agent à ses privilèges et immunités :**

Il a été jugé que l'Agent ne pouvait renoncer à son immunité qu'après l'accord du Chef de l'Organisation qui à cet égard possède un pouvoir discrétionnaire très étendu. (ONU/66 - KHAVKINE). Ce jugement qui se réfère à l'article 105 de la Charte et à l'article 1.8 du Statut du Personnel de l'ONU a ainsi admis l'utilisation qui avait été faite par le Secrétaire Général de son pouvoir discrétionnaire en dépit du très grave préjudice qui en était résulté pour le fonctionnaire.

05.59

IMPOTS

NATIONS UNIES : Les Etats membres qui ont signé et ratifié la Convention sur les Privilèges et Immunités, ont, en vertu de son art. V, section 18, l'obligation d'exonérer des impôts internationaux.

Les Etats-Unis d'Amérique n'ayant pas ratifié cette Convention, il a fallu, pour rétablir l'égalité entre les membres du Secrétariat, assurer le remboursement des sommes versées au Trésor des USA par les ressortissants de ce pays. Mais comme ce remboursement grève le budget de l'Organisation, c'est-à-dire en définitive le budget des autres Etats membres qui y contribuent, la nécessité de respecter l'égalité entre fonctionnaire conduit à briser l'égalité entre Etats. Aussi fut établie une contribution spéciale du personnel (Fonds de Péréquation) d'abord grâce à une disposition spéciale insérée dans chaque contrat individuel, ensuite grâce à une réglementation générale (Sur ces points cf. ONU/67 - KHAVKINE § 3, 4 et 5).

1er Problème : Les membres du Secrétariat qui résident de façon permanente peuvent-ils bénéficier de cette réglementation? Il a été décidé qu'ils ne le pouvaient. Par ailleurs, l'on sait qu'ils ne peuvent renoncer à leurs Immunités, renonciation qui est la condition de leur

obtention du visa américain de résidence permanente. D'où des problèmes très complexes soulevés et résolus dans le jugement ONU/67 - Cf. V. IMMUNITE.

2ème Problème : Les anciens membres du Secrétariat qui se sont vu accorder des Indemnités de licenciement doivent-ils bénéficier d'un remboursement des impôts perçus par le Trésor des USA sur les indemnités?

Le jugt ONU/67 a résolu cette question par la négative. Voir aussi V° DOMMAGES-INTERETS où nous étudions la nature de l'indemnité et le problème de son assimilation au "traitement".

05.59

INDEMNITES DE FONCTIONS

N. B. — Il ne faut pas confondre "indemnité de fonctions" avec "indemnité de licenciement" ou "indemnité pour faute de l'Administration".

Sur ces points voir V° DOMMAGES-INTERETS.

— Indemnité pour Maladie —

Dans la décision OECE/14, il est question d'une attribution d'une indemnité complémentaire en cas de maladie d'une durée de quatre mois au moins (article 45 b) du Règlement du Personnel OECE) - V. aussi ONU/63 Maladie - Cf. également V° MALADIE.

— Indemnité de Résidence —

- 1) OECE - Cette indemnité vise à assurer à un agent une certaine compensation des frais supplémentaires qu'entraîne pour lui son établissement au service de l'Organisation dans un Etat où il ne résidait pas habituellement avant son engagement. OECE, 7, 8, 9, 10 & 11.

-
- 2) ONU - Indemnité de non-résidence aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Le jugt ONU/54 (STEP CZYNSKI) fait un historique complet et rappelle les conditions générales de cette indemnité établies par le Rapport commun (OIT, UIT, ONU, OMS) dont la référence est : MUN/102/50 et add.

05.59

INDEPENDANCE DU SECRETARIAT

Un ordre du Directeur Général doit se situer dans le cadre du service et ne pas compromettre l'indépendance de la fonction publique internationale ou du fonctionnaire.

"Attendu que cet ordre ne concerne évidemment pas le service proprement dit de l'Organisation internationale; que celle-ci doit jouir de la plénitude souveraine de son autorité et ne subit dans aucune mesure une influence extérieure venant d'un quelconque des Etats Membres; qu'à cet égard les dispositions les plus strictes et les plus claires garantissent son entière indépendance et celle de "ses fonctionnaires".
OIT/15 LEFF.

05.59

INTEGRITE

La notion d'intégrité est tout-à-fait distincte de la notion de "loyalisme" envers un Etat-membre: le jugement OIT/17 (DUBERG) déclare que cette évidence ne requiert point de démonstration.

05.59

INTERET DE L'ORGANISATION

ONU : En vertu de l'art 9. 1. : c) du Statut du Personnel, le Secrétaire Général peut à tous moments, mettre fin à certains engagements si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations-Unies. Les engagements visés par cet article sont ceux de contrats qui ne sont ni permanents ni à terme fixe, c'est-à-dire soit des contrats temporaires indéfinis, soit des contrats de stage.

L'appréciation de l'intérêt des Nations Unies est faite par le Secrétaire Général d'une façon discrétionnaire. Toutefois, l'utilisation de cette notion ne doit être faite qu'à des fins licites. (Cf. V° POUVOIR DISCRETIONNAIRE.)

OIT : "Jugt. 17 (DUBERG) dispose p. 5 :

"Attendu que si le pouvoir est conféré au Directeur Général de ne pas renouveler un engagement de durée définie et cela sans être tenu à préavis ou à indemnité, c'est évidemment sous la condition implicite que ce pouvoir ne s'exerce que pour le bien

du service et l'intérêt de l'Institution".

Le Chef d'une Administration internationale apprécie souverainement les motifs engageant l'intérêt de l'Organisation.

Cf. à ce sujet Jugt 13 (MC INTIRE)

I — LES MOYENS D'INTERPRETATION :**A — Le recours aux travaux préparatoires.**

Alors que le TA.SDN semblait réticent dans l'utilisation des Travaux Préparatoires cf. SDN/5 à 11 - LHOEST et autres) le TA.NU a fréquemment recours aux Travaux Préparatoires (ONU/29 § 7 et ONU 38 § 7 etc....)

B — L'équité comme Moyen d'Interprétation.

Cf. V° EQUITE.

C — Le Recours à la volonté des Parties.

Le Juge ne doit pas se limiter aux textes en vigueur pour l'interprétation d'un contrat d'emploi. L'arrêt KERGALL n° 1 A dispose en effet :

"Ce contrat doit être interprété non seulement à la lumière des dispositions du Traité et du Règlement intérieur en vigueur auquel il se réfère, mais également en tenant compte de la volonté des parties et des intentions de la Communauté à l'égard de ses agents."

D — Le recours aux textes ayant force obligatoire.

Pour corroborer l'interprétation qu'une instruction du Secrétaire

Général donne des statuts et Règlement du Personnel, la Commission déclare indispensable de consulter les textes en anglais dont la force obligatoire est égale à celle du texte français (OECE/7 à 11).

II — LES CONDITIONS DE L'INTERPRETATION.

D'après le Jugt ONU/4 "l'interprétation d'une disposition statutaire ou réglementaire doit remplir les conditions suivantes :

1) elle doit être logique. 2) elle doit résulter d'un effort en vue de comprendre tant la lettre que l'esprit de la règle à interpréter; 3) elle doit être compatible avec le contexte de l'ensemble des dispositions statutaires et réglementaires dont cette règle fait partie. 4) elle doit viser à assurer un maximum d'effet auxdites dispositions".

Et ce jugement se réfère à la jurisprudence de la CIJ.

"Comme l'a déclaré à maintes reprises la Cour Internationale de Justice, une interprétation qui dépouillerait les traités (le texte) ... d'une grande part de sa valeur, ne saurait être admise ... et les clauses particulières doivent être interprétées d'une manière permettant de donner effet aux fins et objets généraux du traité (du texte) ... si cela n'est pas faire violence à leurs termes" (CIJ. Recueil 1949 p. 24; Recueil 1950, p. 235).

Par ailleurs, le principe selon lequel on n'interprète que les textes peu clairs et équivoques, est appliqué dans le Jugt SDN/2 (Aff. AVENOL)". Relevons encore qu'il existe, selon le T.A.NU, jugt. 4, un "principe général de droit selon lequel les clauses d'un contrat ne doivent pas être interprétées comme imposant à l'une des parties seulement toute la charge des obligations quand bien même comme c'est le cas pour l'alinéa c) de l'article 103, la clause aurait été rédigée par une seule des parties. Ainsi que la Cour Internationale de Justice l'a récemment déclaré. ... le premier devoir d'un Tribunal, appelé à interpréter et à appliquer les dispositions "d'un texte juridique" est de s'efforcer de donner effet, selon leur **sens naturel et ordinaire**, à ces dispositions prises dans leur contexte; si les mots pertinents, lorsqu'on leur attribue leur signification naturelle et ordinaire, ont un sens dans leur contexte, l'examen doit s'arrêter là," et "c'est un principe fondamental d'interprétation que les mots doivent être interprétés selon le sens qu'ils auraient normalement dans leur contexte à moins que l'interprétation ainsi donnée ne conduise à des résultats déraisonnables ou absurdes". (Compétence de l'Assemblée Générale pour l'admission d'un Etat au Nations-Unies, Avis Consultatif. CIJ. Recueil 1950 p. 8).

c5.59

INTERVENTION

1 — LES CONDITIONS DE L'INTERVENTION :

A — L'intervention des personnes physiques :

- a) Devant le T.A.OIT : Cf. l'art 12 du Règlement du T.A.OIT
- b) Devant le TANU : Cf l'art. 26 du Statut du Tribunal et l'art. 16 de son Règlement.

Par ailleurs, en vertu du jugt 1 (HALL) add.

L'intervenant doit avoir des droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi.

La décision doit être susceptible d'affecter directement ses droits. Par exemple, peut intervenir un fonctionnaire dont le cas est analogue à celui du requérant.

B — L'intervention de l'Association du Personnel :

- a) Devant le T.A.OIT :

Selon une jurisprudence bien établie du T.A.OIT, une intervention ne peut pas être présentée au nom de l'Association du Personnel. Néanmoins le Président de

l'Association est autorisé à intervenir en son nom propre (Jugt. 13 et Jugt. 17).

La circonstance que l'intervenant est titulaire d'un engagement de durée indéterminée, et non d'un engagement de durée définie, comme le requérant, n'empêche pas l'intervention.

Le jugt 17 (DUBERG) dispose "qu'il suffit que le litige porte sur des principes applicables sans distinction à la situation juridique de l'ensemble du personnel".

A propos de son jugement n° 32 (GARCIN) le TA.OIT a semblé vouloir revenir sur la *jurisprudence Duberg* en exprimant "l'avis" que l'intervention du Président d'une Association du Personnel n'était pas "recevable en tant qu'intervention personnelle, car l'intervenant, titulaire d'un engagement de durée indéterminée n'était titulaire d'aucun droit susceptible d'être affecté par le jugement à intervenir sur requête du titulaire d'un engagement de durée définie" (jugt. 32).

Il est vrai que l'Association du Personnel s'était désistée sans invoquer les précédents jurisprudentiels qui remontaient au TA.SDN.

Si une telle jurisprudence se confirmait, la situation devant le TA.OIT serait beaucoup plus restrictive que devant le TA.NU où s'il ne peut intervenir, le représentant de l'Association du Personnel peut toujours

être entendu en vertu de l'article 18 § 2 du Règlement du Tribunal.

Le droit d'intervention est-il d'ailleurs si exorbitant qu'un texte soit nécessaire pour le fonder?

A notre avis, le jugement n° 32 ne peut pas être une décision de principe.

Cf. OIT/32 (GARCIN)

b) — Devant le TA.NU, l'intervention du Comité du Personnel a été rejetée, aux motifs qu'aux termes du Statut et du Règlement, les interventions ne sont ouvertes qu'aux personnes physiques, et que l'intervenant doit être affecté **directement** par la décision du Tribunal.

Un troisième argument est invoqué (Jugt ONU 1) qui n'est valable que pour le TA.NU. Cet argument se fonde sur l'art. XVIII par. 2 du Règlement du TA.NU, en vertu duquel "Le Tribunal peut décider d'entendre des représentants dûment "autorisés de l'Association, du Personnel de l'Organisation intéressée". En conséquence, l'intervention de l'Association, en tant que telle est **superfétatoire**.

II — LE REGIME DE L'INTERVENTION.

Le TA.OIT a décidé dans son Jugt 15 (p. 11) que l'intervention suit le sort de la demande principale, que si celle-ci est irrecevable, l'intervention ne peut donner lieu à l'allocation de dommages-intérêts. Elle ne peut entraîner que l'allocation des dépens causés par l'intervention elle-même.

05.59

JUGE

— **Le juge et le pouvoir de légiférer :**

Il ne peut légiférer (SDN/1 - DI PALMA CASTIGLIONE)

Mais il peut engager l'Administration à le faire (SDN/11
DESRANGES OIT/30 - SHARMA).

— **Le juge et son pouvoir régulateur des pratiques administratives**

Cf. — ONU/17

— ONU/63

— OIT/11

— OIT/24

— OIT/27

— OIT/30

Voir V° CRITIQUE DES PARTIES.

— **Le juge et son pouvoir régulateur de l'Organisation**

— Cf ONU/66 (KHAVKINE)

Voir V° EXCEPTION D'ILLEGALITE¹

F.S. 131

— Cf ONU/63 sur la nature de "l'Office des Réfugiés de Palestine" - (Voir ce mot).

- Le juge et son "Pouvoir d'instruction" - (Voir ce mot et V^o EXPERTISE).
- Le juge et son "Pouvoir d'injonction" - (Voir ce mot)
- Le juge et son "Pouvoir de condamnation" - (Voir ce mot)

C5.59

JUGEMENT

— Les jugements de donner acte :

Le problème ne s'est posé qu'en matière de "désistement".
(Voir ce mot)

— Les jugements rectificatifs :

Voir le jugt ONU/51 rectifiant une erreur matérielle relative au jugt ONU/37 (REED) : Ce jugement qualifié par le TANU de jugement rectificatif est un véritable jugement en révision : en effet, même s'il ne concerne qu'une indemnité, il modifie bel et bien le montant de cette indemnité. D'ailleurs, la Cour Internationale de Justice dans son Avis consultatif du 13 Juillet 1954 a considéré la rectification d'une erreur matérielle comme une révision. Dans le même sens, voir Doc. A/2909 p. 31 (français) N^os 63 et 64.
Voir V^o REVISION.

— Les jugements avant dire droit :

— Cas des jugements préalables sur la compétence.

Voir à ce sujet l'affaire HILPERN (ONU/57)

— Sur le caractère définitif des jugements,

Voir V^o AUTORITE DE LA CHOSE JUGEE.