

L'immunité de juridiction et l'employée de la Mission permanente

Auteur : Célian Hirsch

Date : 30 mars 2019

[CourEDH, Ndayegamiye-Mporamazina c. Suisse, 05.02.2019, Requête n°16874/12.](#)

Une employée d'une mission permanente qui agit contre son État employeur peut se voir opposer l'immunité de juridiction de l'État lorsque celui-ci n'a pas renoncé sans équivoque à son immunité et que l'employée ne réside pas dans l'État compétent pour trancher le litige.

Faits

Mme Ndayegamiye-Mporamazina est une ressortissante de la République du Burundi. Elle s'installe en France en 1993 et commencer à travailler au sein de la Mission permanente de la République du Burundi à Genève en qualité de **secrétaire**. Le contrat de travail prévoit notamment que « [p]our toute contestation (...), les parties auront recours (...), et pour autant que les usages diplomatiques le permettent, à la compétence du pouvoir judiciaire local ».

Après plusieurs années de travail, l'employée voit ses responsabilités augmenter au point de s'occuper des affaires consulaires et de disposer d'un bureau plus spacieux que ceux des diplomates. Toutefois, en août 2007, la Mission permanente décide de ne pas reconduire son contrat de travail. L'employée actionne alors la République du Burundi devant les tribunaux genevois pour licenciement abusif.

Le Tribunal des prud'hommes considère que la République du Burundi ne dispose pas de l'immunité de juridiction puisque l'employée n'était pas diplomate, mais exerçait des fonctions subalternes qui constituent des actes accomplis *jure gestionis*. La Cour de justice du canton de Genève admet néanmoins l'appel de l'État en raison de **l'immunité de juridiction** invoquée par le Burundi. En effet, selon la Cour, les actes de l'employée relevaient de l'exercice de la puissance publique.

Après avoir recouru devant le Tribunal fédéral, l'employée s'installe à Genève.

Dans son arrêt [4A_386/2011](#) du 5 août 2011, le Tribunal fédéral rejette le recours de l'employée. Après avoir rappelé la distinction entre les actes de souverainetés (*jure imperii*) et ceux de gestions (*jure gestionis*), il souligne que seuls ces premiers bénéficient de l'immunité de juridiction. Ainsi, afin de trancher la question de l'immunité, il convient de constater les tâches effectivement confiées à l'employé. Après une analyse précise des tâches assumées par l'employée, le Tribunal fédéral considère qu'elles relèvent d'une **fonction étatique**. De plus, la clause d'élection de for en faveur des tribunaux genevois ne peut être considérée comme une renonciation anticipée de la part du Burundi à son immunité.

L'employée saisit la Cour européenne des droits de l'homme qui doit préciser l'étendu de l'immunité de juridiction des États et ses limites.

Droit

[L'art. 6 al. 1 CEDH](#) prévoit que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial,

établi par la loi. Ce droit n'est pas absolu et peut être limité de manière proportionnée au but poursuivi par la restriction d'accès à un tribunal. Il convient ainsi d'examiner si l'immunité invoquée dans le cas d'espèce restreint de manière proportionnée le droit à un procès équitable au sens de l'[art. 6 CEDH](#).

L'immunité de juridiction des États relève du droit international coutumier. En droit interne, la Suisse a ratifié la Convention des Nations Unies du 2 décembre 2004 sur l'immunité juridictionnelle des États et de leurs biens ([CNUJJE](#)), laquelle n'est néanmoins pas encore entrée en vigueur.

Dans un premier temps, la CourEDH rappelle qu'un État peut renoncer à son droit d'immunité par le biais d'une **clause contractuelle** ([art. 7 CNUJJE](#)). La renonciation doit cependant être **claire et sans équivoque**. Or, en l'espèce, la CourEDH souligne que la clause litigieuse a été interprétée de manière très différente par les trois instances nationales. Elle ne peut donc être considérée comme une renonciation claire et sans équivoque à l'immunité de juridiction.

Dans un second temps, la CourEDH se penche sur l'[art. 11 al. 2 let. e CNUJJE](#), lequel prévoit que l'immunité de juridiction se rapportant à un contrat de travail s'applique « si l'employé est ressortissant de l'État employeur au moment où l'action est engagée, à moins qu'il n'ait sa **résidence permanente** dans l'État du for ».

En l'espèce, l'employée n'est devenue **résidente en Suisse qu'après avoir déposé son recours** auprès du Tribunal fédéral. Ainsi, lors de l'introduction de son action contre le Burundi, l'employée n'avait pas « résidence permanente » en Suisse, de sorte qu'elle ne peut se prévaloir de l'exception figurant à l'[art. 11 al. 2 let. e in fine CNUJJE](#).

Enfin, la CourEDH souligne que l'absence d'alternatives raisonnables pour la résolution du litige, en raison de l'immunité de juridiction, ne constitue pas en soi une violation de l'[art. 6 CEDH](#).

Partant, la CourEDH dit à l'unanimité qu'il n'y a pas eu violation de l'[art. 6 al. 1 CEDH](#).