

Transport aérien

Vers la fin du système Ryanair (suite)

> Paul PALSTERMAN (*)

En juin dernier, la cour du travail de Mons a mis le point final à un long combat juridique mené par d'ancien·ne·s travailleur·euse·s de Ryanair à l'encontre de la compagnie aérienne irlandaise. Ils·elles ont obtenu que les travailleur·euse·s basé·e·s en Belgique puissent s'adresser aux tribunaux belges, et revendiquer l'application des dispositions impératives du droit belge. Une victoire qui fera jurisprudence dans toute l'Union européenne. Récit d'un combat mené en bonne partie par la CSC.

En 2012, nous publions dans *Démocratie* un article sous le même titre¹, mais affecté d'un point d'interrogation. Cet article relatait les actions juridiques, politiques et syndicales contre le « système Ryanair »². Ce système ne s'identifie pas au *low cost* pratiqué par certaines compagnies aériennes. Il consiste à profiter des règles européennes sur la libre circulation des services pour répartir des avions immatriculés en Irlande dans des « bases d'affectation » situées un peu partout en Europe, et à prétendre appliquer à l'ensemble de son personnel, quelle que soit sa base d'affectation, le droit du travail et la législation de sécurité sociale irlandais, appliqués par les tribunaux irlandais. On peut y ajouter un refus claironné de dialoguer avec les syndicats, qui a valu à la république d'Irlande de se trouver quelques fois au banc des accusés dans les instances de l'OIT.

S'agissant de la sécurité sociale, l'article notait que le système touchait à sa fin. Les règlements européens de sécurité sociale étaient sur le point d'être modifiés pour prévoir que le personnel navigant à bord d'aéronefs soit assujéti à la sécurité sociale de leur base d'affectation, sans égard à d'autres éléments, comme le pays où l'aéronef est immatriculé. C'est désormais chose faite, et entré en application depuis le 28 juin 2012³.

S'agissant du tribunal compétent et de la loi applicable, l'article soulignait l'enjeu principal de l'affaire.

Des réglementations différentes selon les pays

Tous les pays, même socialement avancés, n'organisent pas de la même façon la protection des travailleur·euse·s. En Belgique, il existe une réglementation précise sur la plupart des aspects de la relation de travail. La plupart des travailleur·euse·s

sont couvert·e·s par des conventions collectives qui fixent par exemple des barèmes minimaux de rémunération, et qui sont juridiquement obligatoires pour les employeurs. Mais même en Belgique, il reste une place pour la négociation, « les compromis à la belge ».

Notoirement, l'Irlande ne possède pas une réglementation aussi poussée. Est-ce à dire que ce n'est pas un pays socialement avancé? Difficile de répondre à cette question. D'autres pays en tout cas, dont les pays nordiques ou la Suisse, se caractérisent par un rôle important de dispositifs qu'un·e juriste belge hésiterait à appeler « coutume » ou « usages », qui sont encore du droit. Il s'agit avant tout d'une pression sociale, parfois exercée, mais pas toujours, par le biais des organisations syndicales, pour appliquer des conditions de travail correctes, le tout dans un contexte de chômage peu élevé, créant un rapport de force relativement favorable au·à la travailleur·euse. Il existe des textes de référence, notamment des protocoles négociés avec les syndicats, mais ces textes ne sont pas publiés au titre de lois comme nos conventions collectives de travail (CCT) « rendues obligatoires », et ne sont pas en soi juridiquement obligatoires.

Une telle façon de procéder dépend évidemment directement de l'état d'esprit et de la situation socioéconomique globale au sein d'une communauté nationale, et peut s'avérer très fragile lorsque cette communauté se confronte au monde extérieur.

La Suède l'a expérimenté lors d'une affaire juridique qui a donné lieu à un arrêt emblématique de la Cour européenne de justice⁴. Une entreprise lettonne avait obtenu un marché de construction en Suède grâce au fait qu'elle employait du personnel détaché depuis la Lettonie, assujéti à la sécurité sociale lettonne et payé selon les normes lettonnes. Les syndicats suédois avaient mené des actions de blocus du chantier. La procédure de base, menée

1. P. PALSTERMAN, « Vers la fin du système Ryanair », *Démocratie*, juin 2012.

2. Lire aussi sur le sujet, J. VANDEWATTYNE, « Ryanair, ou le refus du dialogue social institutionnalisé », *Nouvelle Revue du Travail*, 2016, n° 8.

3. Règlement (UE) 465/2012, 22 mai 2012, JO 8.6.2012. Ce Règlement s'applique 20 jours après sa publication. Il prévoit que les travailleur·euse·s déjà assujéti·e·s à un autre système de sécurité sociale peuvent le rester pendant une période transitoire de maximum 10 ans ; ils·elles peuvent aussi opter pour l'application de la nouvelle règle.

4. Cour européenne de justice, arrêt C341/5 du 18 décembre 2007, Laval.

devant la juridiction du travail suédoise, concernait la légitimité de cette action. L'entreprise lettonne considérait que cette action syndicale compromettrait son droit à la liberté de circulation des services. La Cour de justice lui a donné raison. Elle ne s'est pas prononcée sur la légitimité en soi du blocus de chantier comme modalité d'exercice du droit d'action syndicale, qui ne relève pas du droit européen, mais a jugé que les objectifs poursuivis par les syndicats étaient illégitimes. Elle n'a pas contesté le droit pour les syndicats d'organiser des actions de rétorsion contre les entreprises qui se livrent au « dumping social » en violant la loi. Mais en l'occurrence, les règles européennes sur la sécurité sociale permettent que les travailleurs occupés sur le chantier suédois restent rattachés à la sécurité sociale lettonne. Et pour ce qui est du droit du travail, la Cour a relevé que les barèmes salariaux et autres normes dont se prévalaient les syndicats suédois ne relevaient pas du droit impératif suédois.

Les organisations syndicales suédoises n'ont évidemment pas manqué de relever le paradoxe que « l'Europe » (en l'occurrence sa Cour de justice) sape le système suédois de concertation sociale basé sur le consensus plutôt que sur les règles écrites, élément du système dit de « flexicurité » présenté par ailleurs comme modèle par la même Europe.

La Suisse aussi a dû adapter son système quand elle a adhéré au régime européen de libre circulation des services. Faute d'instruments comparables à nos CCT « rendues obligatoires », ou d'une façon générale de dispositions suisses impératives sur les barèmes salariaux, cette liberté de circulation aurait permis par exemple à des entreprises portugaises⁵ de construction d'opérer en Suisse avec des travailleur·euse·s qui restent rattaché·e·s à la fiscalité et à la sécurité sociale portugaises, mais aussi à la législation portugaise du travail.

Une action juridique de longue haleine

Le « système Ryanair » était une application du même phénomène. Honnêtement, il est difficile de savoir si la « Verte Erin » est un enfer social, et si les juges irlandais se font de la dignité des travailleur·euse·s la conception que se faisaient les aristocrates d'Ancien Régime de celle de leurs manants et laquais. Mais appliquer le système juridique irlandais dans un contexte géographique et social totalement étranger, de surcroît par un juge siégeant à mille kilomètres de Gosselies ou de Zaventem, prive le·la travailleur·euse, non seulement des ga-

ranties que lui offrent le pays où il·elle travaille, mais même de celles qu'il·elle trouverait peut-être en Irlande.

Une action juridique de longue haleine a été menée pour établir que les travailleur·euse·s basé·e·s en Belgique peuvent s'adresser aux tribunaux belges, et revendiquer l'application des dispositions impératives du droit belge.

Avant d'être retenue comme facteur d'assujettissement à la sécurité sociale, la « base d'affectation » est issue de la réglementation européenne sur l'aviation⁶. Il s'agit du « lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage ». Les notions de début et de fin de la prestation de travail sont cruciales pour l'application de l'objet de la réglementation, qui impose une durée maximum de temps de travail et un temps minimum de repos entre deux prestations.

Comme on l'a dit, les règlements européens de sécurité sociale ont repris le même critère pour l'assujettissement à la sécurité sociale.

Pour ce qui est du droit du travail, le règlement européen⁷ applicable consacre la solution habituelle du droit international privé : les parties peuvent en



Tous les pays, même socialement avancés, n'organisent pas de la même façon la protection des travailleur·euse·s.



soi décider de l'application de la loi de leur choix, mais ce choix ne peut pas priver le·la travailleur·euse de la protection des dispositions impératives du pays où il·elle travaille. Il n'empêche pas non plus l'application des « lois de police », c'est-à-dire des législations qui, au-delà de la protection d'une des parties, intéressent l'ordre public social ou économique du pays. Dans le domaine social, relèvent entre autres de cette catégorie, les règles en matière de relations collectives de travail : délégations syndicales, élections sociales, conseils d'entreprise et CPPT, etc.

En matière de compétence judiciaire, le règlement européen⁸ consacre aussi la règle générale qui désigne le tribunal du domicile du défendeur à l'action – en l'occurrence donc, en général, le siège social de l'employeur. Il permet cependant au·à la travailleur·euse de saisir le tribunal de son lieu de travail (c'est la règle interne en Belgique pour la compétence des tribunaux du travail en matière

5. À l'époque, on ne parlait pas encore des plombiers polonais. Le Portugal était (et est toujours) le pays d'origine de nombreux·ses immigré·e·s en Suisse.

6. Règlement (CEE) 3922/91 du 16 décembre 1991 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile (JO L 373 du 31.12.1991), Annexe III, Sous-partie Q (Limitation des temps de vol et de service et exigences en matière de repos, OPS 11095, § 1.7).

7. Règlement 593/2008 du 17 juin 2008, dit « Rome I », articles 6 et 9.

8. Règlement 44/2001 du 22 décembre 2000, article 19.



© Tim Reckman

La fin du « système Ryanair » est en grande partie due au combat mené par la CSC de Charleroi.

de contrat de travail). Par ailleurs, il limite la validité de clauses contractuelles qui privent le·la travailleur·euse de cette possibilité (par exemple les contrats de travail Ryanair, qui désignent les tribunaux irlandais).

Quel pays pour quel droit ?

La question est donc : dans quel pays travaille le personnel navigant d'un avion ? La réponse de fait est qu'il s'agit de l'ensemble des pays survolés par l'avion, et où se trouvent les aéroports où l'avion fait escale. Mais cette réponse n'offre pas de solution à la question juridique. Qu'il s'agisse de tribunal compétent ou de loi applicable, il n'est pas praticable de faire « son shopping » parmi les différents pays concernés. On cherche donc autant que possible le pays avec lequel la relation de travail a les liens les plus étroits. Il arrive que la nationalité du travailleur·euse ou son domicile soient retenus comme indice de rattachement. Mais ce n'est pas le cas dans le transport aérien, spécialement dans une compagnie comme Ryanair qui, quoi qu'elle en dise, n'a pas vraiment d'attaches avec l'Irlande⁹.

Ryanair a néanmoins plaidé que c'est avec l'Irlande que le contrat a le plus de rattachement, car c'est là que les avions sont immatriculés, que l'employeur a son siège, et c'est à partir de là qu'il exerce ses prérogatives patronales. C'est en particulier de là que sont envoyées les instructions à destination du personnel. C'est là aussi que les contrats sont signés.

Devant le tribunal du travail, tous ces éléments semblent avoir pesé d'un certain poids¹⁰. Des discussions sans fin ont eu lieu pour savoir si Ryanair possédait en Belgique un établissement quelconque où serait présente une hiérarchie. Il semble bien que

ce ne soit pas le cas. Ryanair s'est attaché les services en Belgique d'un certain nombre de mandataires qui exercent pour son compte certaines tâches, qui relèvent des missions habituelles d'un secrétariat social, d'un service de contrôle médical, d'un bureau de recrutement, d'un service de gardiennage. Il a obtenu la collaboration du Forem pour la formation initiale du personnel de cabine. Il semble bien qu'exceptionnellement un cadre peut être dépêché de Dublin pour venir régler l'un ou l'autre problème. Mais sinon, les instructions sont données au personnel par des messages électroniques (emails, SMS, etc.) depuis l'Irlande. On notera que cette façon de procéder n'est pas propre à Ryanair. Elle caractérise aussi d'autres relations de travail « modernes » qui défraient la chronique, notamment dans l'économie dite de plateforme.

Mais ces modalités sont sans intérêt pour la question posée. Le règlement ne parle pas de lieu d'exécution « du contrat », ce qui rendrait effectivement plausible de considérer les choses du point de vue de l'employeur, mais du lieu où « le travailleur effectue son travail ». Par ailleurs, la technologie n'a en rien modifié les choses depuis l'époque du télégraphe sans fil, du sémaphore, voire tout simplement de la façon dont les armateurs transmettaient leurs instructions aux capitaines et subrécargues opérant à des mois de navigation. Bien avant ces avancées technologiques, l'autorité patronale ne s'exerçait pas nécessairement par le biais d'un contremaître beuglant derrière l'ouvrier ou d'un chef de bureau surveillant ses ouailles depuis sa cage de verre.

9. Dans l'affaire concernée, Ryanair était opposé à trois travailleurs espagnols, un travailleur portugais et une travailleuse belge.

10. Tribunal du travail de Charleroi, 4 novembre 2013.

La base d'affectation comme critère

Se plaçant du point de vue du/de la travailleur·euse, on retrouve la fameuse base d'affectation. Comme c'est l'endroit où le/la travailleur·euse commence et termine sa prestation, qui détermine donc le début et la fin de son temps de travail, c'est-à-dire du temps où il·elle est à disposition de l'employeur, c'est tout de même un élément particulièrement déterminant pour décider où le/la travailleur·euse travaille. Dans le cas de Ryanair, les contrats font en outre obligation aux travailleur·euse·s de résider dans un certain rayon autour de leur aéroport d'affectation. Outre les prestations de vol proprement dites, ils peuvent en effet se trouver en «stand-by», c'est-à-dire disponibles pour prendre la place d'un·e collègue absent·e, aider en cas de surcroît de travail, etc.

La cour du travail de Mons¹¹ a relaté ces éléments essentiels, et d'autres plus accessoires, qui désignent bien la Belgique comme lieu d'exécution du travail, et a posé en outre une question préjudicielle à la Cour européenne sur la pertinence du critère de la base d'affectation. La Cour de justice¹² y a répondu comme on pouvait l'espérer : la base d'affectation est une notion de la réglementation de l'aéronautique (ou de sécurité sociale). Faute de texte exprès, on ne peut pas la transposer telle quelle dans le domaine de la loi applicable ou de la compétence judiciaire.

Toutefois, dit la Cour, il s'agit d'un critère « par-

“ *Les dirigeants de la compagnie Ryanair ont senti passer le vent du boulet lors de l'assemblée des actionnaires.* ”

ticulièrement déterminant», dont il n'y aurait lieu de s'écarter que dans des « cas particuliers » où il apparaîtrait que l'ensemble de la situation se rattache plutôt à un autre pays.

On notera pour l'anecdote que la procédure à la Cour de justice a été suivie par les gouvernements belge, français, néerlandais et suédois, ainsi que par la Commission européenne. Tous ont soutenu la thèse défendue par les travailleur·euse·s. Au début de l'affaire, on s'est demandé si le gouvernement belge oserait se mouiller, entre les pressions du secteur aérien belge victime de la concurrence de Ryanair et celles supposées de la part de la Région wallonne, qui n'avait peut-être pas envie de mécontenter un gros client de l'aéroport de Char-

leroi. On se demandait aussi si la Commission se mouillerait, car d'aucuns prêtaient à cette institution une fascination pour Ryanair, « constructeur de l'Europe ».

Apothéose

En juin dernier, la cour du travail de Mons vient de mettre un point final à l'affaire¹³. Elle suit l'enseignement de la Cour européenne, qui concernait formellement la compétence judiciaire, et conclut qu'aucun autre critère ne contredit celui de la « base d'affectation ». Elle applique le même critère et la même conclusion à loi applicable. La Cour européenne de justice avait déjà dit à plusieurs reprises qu'il fallait dans la mesure du possible que la loi applicable et le juge compétent correspondent. Il arrive, en droit international privé, qu'un juge doive appliquer une loi étrangère, mais ce n'est pas la situation la plus courante ni la plus confortable – pour le juge comme pour les justiciables.

Voilà donc acquise une jurisprudence claire qui, cerise sur le gâteau, ne concerne pas seulement les bases belges, mais qui, grâce à l'autorité de la Cour européenne, s'applique dans tout le territoire de l'Union¹⁴. Outre ce brin de chauvinisme, on peut pousser un petit (et même un grand) cocorico au nom de la CSC, puisque c'est le service juridique de sa fédération de Charleroi qui en a été le maître d'œuvre pendant ces longues années.

D'autant que l'arrêt de la Cour européenne a manifestement dopé l'assertivité des organisations syndicales à l'égard de Ryanair et modéré celle des dirigeants de la compagnie, qui de notoriété publique ont senti passer le vent du boulet lors de l'assemblée des actionnaires. Peu après l'arrêt de la Cour européenne, mais avant l'arrêt définitif de la cour du travail, les organisations syndicales belges, emmenées par la CNE, ont obtenu de Ryanair la signature d'une CCT qui confirme l'application du droit du travail belge et la compétence des tribunaux belges pour le personnel affecté à ses bases belges.

On peut espérer que l'étape suivante se profile, à l'occasion des élections sociales de 2020 : l'institution de délégations syndicales et/ou d'organes de concertation selon le droit belge. Pour rappel, on ne se trouve plus ici dans le simple domaine du contrat de travail individuel, mais dans le domaine des « lois de police », qui sont d'application territoriale : un employeur qui occupe du personnel en Belgique est tenu de les respecter. #

(*) Secrétaire régional bruxellois de la CSC

11. Cour du travail de Mons, 18 mars 2016, RG 2013/AM/441.

12. Cour européenne de justice, arrêt C-168/16 et C-169/16, 14 septembre 2017, Nogueira e.c./Ryanair.

13. Cour du travail de Mons, 1^{ère} ch., 14 juin 2019, RG 2013/AM/441.

14. Ainsi que dans les pays liés par des règles analogues, notamment les pays de l'AELE (actuellement : Norvège, Islande, Liechtenstein).