



UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE FACULTÉ DE DROIT ET DE
SCIENCE POLITIQUE

PÔLE TRANSPORTS
INSTITUT DE FORMATION UNIVERSITAIRE ET DE
RECHERCHE DU TRANSPORT AÉRIEN

LE DUMPING SOCIAL DU PERSONNEL NAVIGANT EN
EUROPE

Mémoire pour l'obtention du
Master 2 Droit et management du transport aérien

Par
Mathilde BUNEL

Sous la direction de Mme Julie LABORDE

Année universitaire 2017-2018

Les opinions exprimées dans ce mémoire sont propres à leur auteur et n'engagent pas l'Université.

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner toute ma reconnaissance.

En premier lieu, je tiens à vivement remercier toutes les personnes qui ont su et pu m'aider, me renseigner, m'apporter une vision pratique et interne à la problématique étudiée ; Monsieur Jérôme Cazade, Directeur général adjoint en charge des ressources humaines et des relations sociales, HOP!, Monsieur Emmanuel Jahan, Conseiller en relations internationales, Air France et Monsieur Lamulle, Commandant de bord B787, Air France. Merci pour leur écoute, leur patience et surtout leur disponibilité.

Je remercie aussi Madame Donsimoni, professeure de droit social à l'Université d'Aix-Marseille, pour son aide précieuse sur des questions théoriques parfois très techniques.

Enfin, je tenais à exprimer toute ma gratitude à Madame Julie Laborde, professeure associée à l'Université d'Aix-Marseille et Directrice du Master 2 Droit des affaires mention droit et management du transport aérien (IFURTA), sans qui la réalisation de ce mémoire se serait avérée plus complexe. Merci pour ses précieux conseils ainsi que son accompagnement sans failles du début à la fin.

ABREVIATIONS

AESA : Agence Européenne de Sécurité Aérienne
BCE : Banque Centrale Européenne
CAA : Cabin Crew Attestation
CAH. SOC. : Les cahiers sociaux
CEDH : Convention Européenne des Droit de l'Homme
CJCE : Cour de Justice des Communautés Européennes
CJUE : Cour de Justice de l'Union européenne
CSS : Certificat de Sécurité et Sauvetage
DGAC : Direction Générale de l'Aviation Civile
EACE : Espace Aérien Commun européen
ECA : European Cockpit Association
GAZ. PAL. : Gazette du Palais
INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité
JAR : Joint Aviation Requirements
OACI : Organisation de l'Aviation Civile Internationale
OIT : Organisation Internationale du Travail
OMC : Organisation Mondiale du Commerce
ONU : Organisation des Nations-Unies
PNT : Personnel Navigant Technique
PNC : Personnel Navigant Commercial
PN : Personnel Navigant
PUF : Presse universitaires de France
TGI : Tribunal de Grande Instance
UE : Union Européenne

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
PARTIE 1 : LA LEGISLATION SOCIALE EUROPEENNE APPLIQUEE AU PERSONNEL NAVIGANT AERIEN : DE LA VOLONTE DE LIBRE CIRCULATION	21
Chapitre 1 : La libéralisation européenne : d’une gestion des personnels navigateurs nationale à une prise en compte européenne	22
Section 1 – L’impact intrinsèque de la libéralisation européenne sur la profession du personnel navigant	22
Section 2 – L’impact de la libéralisation européenne sur la législation sociale applicable au personnel navigant.....	32
Chapitre 2 – La prise en compte juridique sociale européenne du personnel navigateur.....	44
Section 1 – Les règles de conflit de juridictions.....	44
Section 2 – Les règles de conflit de lois.....	56
PARTIE 2 : LA LIBERALISATION SOCIALE EUROPEENNE APPLIQUEE AU PN AERIEN : DE LA GENESE D’UN CERTAIN DUMPING SOCIAL INVOLONTAIRE.....	70
Chapitre 1 – L’entrée des compagnies <i>low-cost</i> sur le marché européen : les début du dumping social aérien	72
Section 1 – Les bouleversements engendrés par le modèle <i>low-cost</i>	72
Section 2 – Un modèle <i>low-cost</i> caractérisant les faiblesses juridiques sociales européennes.....	80
Chapitre 2 – L’harmonisation européenne et internationale : enfin une réponse au dumping social aérien ?.....	90
Section 1 – La nécessaire unité européenne face aux nouvelles pratiques mondiales	90
Section 2 – Des réponses potentielles dans la constitution d’un véritable système social aérien international/européen.....	103
CONCLUSION	112

INTRODUCTION

« *Le seul droit absolument indispensable, c'est le droit du travail, soit le droit social au sens général du terme*¹ ». Jean Carbonnier, un juriste considéré du XX^{ème} siècle, plaçait le droit social au cœur des sujets sociétaux. Nous ne saurons qu'acquiescer cette assertion en soulignant le caractère essentiel du droit social dans le domaine du transport aérien : nous parlons d'ailleurs de droit social aérien, ce terme accentuant la singularité de la matière.

Si voyager est aujourd'hui trivial, c'est aussi grâce à l'évolution des transports permettant de partir d'un point A à destination d'un point B de plus en plus rapidement et aisément. C'est sur ce point précis que l'aviation se démarque. En 1946, le premier vol Paris - New-York en 23 heures 45 et deux escales s'est transformé en un vol direct de 8 heures². La connectivité qu'apporte le transport aérien profite aux particuliers, mais aussi au commerce. A l'Assemblée Nationale française, Michel Vaspert, ancien député, soulignait d'ailleurs que « *L'époque où l'avion était le moyen de transport d'une élite pionnière et aisée est révolue. Le transport aérien s'est démocratisé, et nous ne pouvons que nous en féliciter* »³.

Cette démocratisation a su mettre en lumière un fait certain : c'est toute une économie qui profite de cette activité, activité qui plus est, est en croissance. En plus d'un demi-siècle, le transport aérien est passé d'une activité résiduelle, à un facteur économique considérable. Aujourd'hui, un Etat bien connecté est un Etat qui ne s'exclut pas de la globalisation permise, entre autres, par le transport aérien.

¹ Cité in O. Abel, *Paul Ricoeur, Jacques Ellul, Jean Carbonnier, Pierre Chaunu, Dialogues*, Genève ; Labor et Fides, 2012, p. 76.

² S. Meyniel, « Le 23 juin 1946 dans le ciel d'Air France – 1^{er} vol commercial Paris – New York », 30 juin 2010.

³ M. Vaspert, *Transparence dans le transport aérien*, intervention à la tribune du Sénat, député UMP, 6 février 2015.

Cette croissance du transport aérien est due à de nombreux facteurs tels que l'innovation technique et technologique, bien-sûr. Néanmoins, selon le professeur Walter Raleigh « *Le moteur est le cœur d'un avion, mais le pilote est son âme* »⁴. Cette phrase accentue l'importance incontestable du pilote de ligne, du commandant de bord, techniquement appelé personnel navigant technique (PNT). En effet, nous rectifierons peut-être aujourd'hui en visant le personnel navigant dans son ensemble (en ajoutant les hôtesse et *stewards* que l'on regroupe sous la désignation de personnel navigant commercial, soit PNC). Le personnel navigant technique et le personnel navigant commercial s'entendent ainsi comme l'équipage. L'article L6521-1 du Code des transports définit le personnel navigant comme suit :

« Est navigant professionnel de l'aéronautique civile toute personne exerçant de façon habituelle et principale, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, dans un but lucratif ou contre rémunération, l'une des fonctions suivantes :

1° Commandement et conduite des aéronefs ;

2° Service à bord des moteurs, machines et instruments divers nécessaires à la navigation de l'aéronef ;

3° Service à bord des autres matériels montés sur aéronefs, notamment les appareils photographiques et météorologiques ou destinés au travail agricole et les appareils destinés à la manœuvre des parachutes ;

4° Services complémentaires de bord comprenant, notamment, le personnel navigant commercial du transport aérien ».

Toujours dans un souci de précision, l'article L6521-2 dudit Code poursuit en imposant certaines conditions quant à l'exercice de la profession :

« Nul ne peut faire partie du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile s'il n'est :

1° Titulaire d'un titre aéronautique en état de validité ;

2° Inscrit sur le registre correspondant à celle des fonctions mentionnées à l'article L. 6521-1 dont il relève et à l'une des trois catégories suivantes :

a) Essais et réceptions ;

b) Transport aérien ;

c) Travail aérien.

⁴ W-A. Raleigh "Early English Voyages of the 16th Century", London Edward Arnold, 1910.

Le personnel navigant prestataire de services de transport ou de travail aériens établi dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou dans un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou aux accords bilatéraux passés par l'Union européenne avec la Confédération suisse ainsi que le personnel navigant salarié d'un prestataire de services de transport ou de travail aériens établi dans l'un des Etats précités, qui exercent temporairement leur activité en France, n'entrent pas dans le champ d'application du présent article ».

Le personnel navigant tel que décrit connaît actuellement des difficultés sociales de plus en plus conséquentes, en Europe mais aussi de manière générale, à l'international. Entre plans sociaux, crises et changements, le droit social aérien soulève des questions qui tendent à se renforcer d'année en année. Dans un monde où le transport aérien connaît une forte croissance, une concurrence certaine et des innovations considérables, il semblerait nécessaire de s'intéresser à ceux qui participent au fonctionnement du transport aérien, acteur majeur : le personnel navigant (PN). Il est de fait important de préciser que nous ne viserons que le personnel navigant à proprement dit, et non le personnel au sol. En effet, cette dernière profession, n'ayant pas les mêmes spécificités, répondra aux normes issues du Code du travail français, si l'emploi est localisé en France.

Mais tout d'abord, il convient de rappeler que le droit aérien est un droit mixte où l'on peut retrouver du droit public, privé ou encore du droit international. Mais les questions relatives au droit aérien peuvent relever également du droit pénal, du droit civil, du droit administratif ou du droit du travail⁵. Dans le fond, le droit aérien correspond à un droit économique avec une activité commerciale. En effet, sans transport ni activité économique, le droit aérien n'existerait pas. Cependant, c'est un commerce qui s'exerce dans un espace qui est un espace public, autrement dit une *res communes*. Inévitablement, la matière va donc être guidée par des règles de droit public. Dès lors, la plupart des aéroports restent publics et le contrôle aérien n'est pas privatisé – néanmoins ce paysage classique n'est pas amovible et les temps actuels le démontrent amplement. Il s'agit également d'un droit international et européen. En

⁵ Avocats Picovschi, Droit aérien, 17 décembre 2014.

effet, par nature, l'avion est un objet international ; parler ainsi de droit national quand on envisage ce mode de transport, est résiduel.

Ainsi, le droit aérien, compte tenu du rayonnement et de la nature de l'activité, est un droit international. La nationalité provoquerait une isolation, le droit aérien est donc par nature extra territorial. La matière a donc aussi une dimension européenne, dimension ayant pris une place considérable comme cela se visualise au sein de la législation communautaire. En effet, la fragmentation européenne et la multiplicité d'Etats a rendu nécessaire une prise en compte globale de la matière aérienne sur la scène communautaire. Néanmoins, il y a bien un peu de droit français avec le Code des transports, doté d'un livre VI « *Droit aérien* », résultant de l'intégration du Code de l'aviation civile au sein du Code des transports. L'activité aérienne est d'ailleurs un domaine qui fut initialement réglementé nationalement puisqu'au début des années 1900, il n'était pas encore envisageable qu'un aéronef puisse traverser les océans. Ainsi, le Code de l'aviation civil laissa sa place au Code des transports qui constitue aujourd'hui la partie législative relative au transport aérien. Il y a donc des règles nationales, par exemple, si on parle des drones, la réglementation est nationale mais d'ici quelques temps, elle dépassera les frontières.

On assiste à un mouvement naturel sur l'europanisation du droit aérien, autant sur la matière en général que sur l'aspect social. En effet, il serait faux de considérer le droit social comme un droit à vocation extraterritoriale. Le droit social est un droit interne dont la plupart des dispositions font, du moins en France, partie du noyau dur de l'ordre public. Ainsi, nous avons *a priori* comme une certaine contradiction quant à la rencontre des deux matières. Pour autant, le droit social s'est vu influencer par le droit européen, notamment par l'édiction de directives, dans un but d'harmonisation. Lorsque l'on aborde une perspective de micro droit aérien, on s'intéresse au droit aérien du quotidien, c'est à dire aux relations entre personnes, aux questions contractuelles. Le client, le consommateur, le passager est en situation de vulnérabilité économique. Pour corriger cette inégalité contractuelle, le droit s'articule autour de la personne, de la protection de la personne, ainsi qu'à toute la problématique de la civilité aérienne. La relation étant particulière, il s'agit de règles dérogeant au droit commun.

Les questions sociales posent le problème de la continuité du service aérien, qui n'est pas un service public à proprement parler, et le législateur français s'est penché sur la question de la limite du droit de grève dans le domaine aérien⁶. De fait, ce *droit spécial* du droit de grève démontre une nouvelle dichotomie : l'existence d'un droit fondamental et reconnu constitutionnellement, avec la protection de la partie faible d'un contrat de transport. Le but de cette démarche étant de permettre une continuité de service qui amène le transport aérien à se démarquer de tout autre domaine, le rendant plus complexe à saisir.

De fait, le droit social aérien, plus précisément appliqué au personnel navigant, devrait être un droit par essence *sui generis*, c'est à dire unique. La profession est intrinsèquement particulière par sa mobilité et son lieu de travail, de fait les règles devront s'adapter et parfois différer de ce que l'on peut connaître. Le personnel navigant est amené à travailler dans les airs, avec parfois la traversée de plusieurs Etats, soulevant donc la question du lieu, de l'Etat, d'exécution de l'activité.

Hormis les considérations sociales, le droit aérien est donc l'une des composantes du droit des transports. Il englobe le statut juridique de l'aéronef, ce dernier étant défini à l'article L6100-1 du Code des transports : « *Est dénommé aéronef pour l'application du présent code, tout appareil capable de s'élever ou de circuler dans les airs. Seules les dispositions du titre III du livre Ier de la présente partie relatives à la responsabilité du propriétaire ou de l'exploitant, sont applicables aux aéronefs militaires, et aux aéronefs appartenant à l'Etat et exclusivement affectés à un service public* ». Le droit aérien doit être compris dans son ensemble pour pouvoir envisager les considérations plus spéciales, en l'espèce les considérations sociales.

La réglementation internationale portant sur le droit aérien est assez récente. Elle s'est progressivement développée au XXème siècle pour arriver à une forme de maturité juridique en fin de siècle. Il est nécessaire de réaliser que le droit aérien est en constante évolution, puisque le droit a accompagné le développement de la

⁶ Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports, *JO*, 20 mars 2012, p. 5026.

technologie et le développement économique de l'activité. C'est un droit plus réactif qu'actif, il ne précède pas les évolutions techniques et économiques, mais il les suit. Les années 1920 ont connu l'annonce de la mondialisation et la globalisation de l'activité aérienne, avec tout d'abord les vols postaux. Le droit international ne peut plus rester continental, le droit aérien international a vocation à se globaliser. Germe alors l'idée de nouveaux outils juridiques, et petit à petit s'est imposée l'idée de conventions internationales multilatérales. La communauté internationale s'est engagée dans la fabrication de deux conventions complémentaires : Convention de Varsovie du 12 octobre 1929 qui avait anticipé l'histoire et la Convention de Chicago du 7 décembre 1944, pilier du droit aérien international. En effet, cette dernière constitue le texte matriciel de l'activité aérienne internationale. Dès lors, au lendemain de la deuxième guerre mondiale, il est acquis que l'aviation est une activité globale et donc que le droit doit être global. En ce sens, la convention de Chicago rappelle en son article 1^{er} que « *les États contractants reconnaissent que chaque État a la souveraineté complète et exclusive sur l'espace aérien au-dessus de son territoire* ».

Puis, en avançant dans le temps, certaines libertés vont être accordées ; on parle aujourd'hui des neuf libertés de l'air, c'est à dire de droits de trafic. On trouve désormais le droit de survol, l'escale technique, le débarquement de trafic, l'embarquement de trafic, le droit de transporter du trafic à destination/en provenance d'un Etat tiers, le droit de transporter du trafic via l'Etat du transporteur, le droit de transporter du trafic du second Etat à destination /en provenance d'un Etat tiers, le droit de transporter du trafic entre deux points dans un Etat étranger, le droit de transporter du trafic uniquement dans un Etat étranger. A l'époque, les anglais et les américains n'étant pas d'accord, deux accords complémentaires à la convention de Chicago ont été édictés ; l'accord de transport et l'accord de transit.

Si aujourd'hui ce système est ancré dans les mœurs, cela ne fut pas toujours le cas, et les Etats ont donc commencé par créer un système bilatéral. Ainsi, l'ordre juridique aérien est un ordre juridique bilatéral et ce, dès 1944. Le modèle du commerce aérien international est donc reflété par la conclusion de traités bilatéraux⁷. Les États se sont mis d'accord sur le fait qu'il fallait envisager un prototype d'accord bilatéral. Le 11

⁷ L. Gard, « L'Union européenne et le droit international de l'aviation civile », *Annuaire français de Droit international*, 2003, p. 499.

février 1946 est signé par les anglais et américains, le traité des Bermudes, traité bilatéral. Depuis cette date, on parle de « *modèle bermudien* », de « *bilatéralisme bermudien* ». Tout a été pensé pour les règles du commerce aérien international dans cet accord. Il a engendré un modèle qui a fonctionné ; plusieurs milliers d'accords bilatéraux ont été conclus sur la base de ce modèle. Il a fonctionné pendant presque cinquante ans, sans heurts. Aujourd'hui, ce modèle reste une référence mais il est vieillissant et surtout n'est plus unique : il est en lente voie de disparition. De fait, va monter en puissance un nouveau modèle, plus flexible ; le modèle post-bermudien. Le commerce aérien international reste très largement bilatéral mais pas exclusivement ; il est à bien des égards encore bermudien.

Enfin, une dernière convention sera signée à Montréal en 1999. Au cours des années 1990, tout un ensemble d'initiatives d'un nouveau genre ont été prises. Un certain nombre d'acteurs de la communauté aérienne internationale ont eu l'idée de créer un droit parallèle à Varsovie. Ce droit concurrent de la responsabilité contractuelle du transporteur international prévoit donc un autre droit, avec d'autres sources, d'autres bases juridiques. La profession aérienne s'est structurée, et a émergé à côté des Etats-Unis une deuxième puissance aérienne mondiale, presque aussi puissante ; l'Union Européenne (UE). L'UE a joué un rôle tout à fait capital pour débloquer la situation à l'égard de la Convention de Varsovie. Face à la montée de régimes juridiques concurrents, l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI) n'avait pas d'autre choix que de reprendre la main, de fabriquer, dans une certaine hâte, la Convention de Montréal, laquelle s'est révélée être la consolidation des droits qui avaient émergé concurremment à la Convention de Varsovie. Ainsi, et à partir de cette période, une Europe qui légifère et qui souhaite harmoniser sa réglementation va voir le jour. Si cela a été fait quant aux questions de responsabilité⁸, le droit social reste une nouvelle fois largement en marge, posant aujourd'hui de nouvelles questions. En effet, la question sociale ne fut pas le premier sujet pris en considération. Le commerce aérien primait, ainsi que les questions relatives à la responsabilité. Aujourd'hui, le droit social aérien n'est plus négligeable, mais son importance fut amoindrie par les considérations économiques et commerciales que représentaient les débuts de l'aviation. Ces considérations étant désormais plus

⁸ Règlement 2027/97 du 9 octobre 1997, « *Responsabilité du transporteur aérien en cas d'accident ayant entraîné mort, blessures, lésions corporelles* », entrée en vigueur le 10 octobre 1998

abouties, l'étude du droit social semble un sujet capital, sujet qui se cristallise encore aujourd'hui par des prises de consciences certaines.

Si ces conventions internationales légifèrent sur le droit aérien, précisons, toutefois, que le droit social est absent des textes. Le droit du travail, composante du droit social, s'entend comme une « *branche du droit social constituée par l'ensemble des règles applicables aux relations du travail subordonné* »⁹. Le droit social est « *une branche du droit constituée par l'ensemble des règles régissant les relations du travail et englobant, dans l'opinion commune, la protection contre les risques.*

Plus spécifiquement, encore, qui tend dans l'organisation d'un pays, à promouvoir, par la solidarité, la sécurité de ses membres »¹⁰. Il est évident que les contours spécifiques de la profession de personnel navigant ne l'exonèrent en rien des règles de bases : l'existence d'un contrat de travail et l'application d'un droit social définit.

Le cadre étant posé, la place du droit social face au droit aérien reste à analyser. Pourquoi en parle-t-on ? Pourquoi les aspects sociaux ressortent d'autant plus aujourd'hui ? En quoi les statuts juridiques du personnel navigant sont-ils différents ou doivent-ils évoluer ? Que faire du dumping social ? Avant tout, le dumping social se définit comme « *la pratique de certains pays et d'entreprises qui ont une législation et une réglementation du travail beaucoup moins contraignantes que dans les autres pays. Elle consiste à employer des travailleurs étrangers à un salaire inférieur au salaire habituel avec des conditions de travail moins contraignantes* »¹¹. Il a été notamment dit que le dumping social consistait, pour un Etat, de jouer sur les différences parfois conséquentes des systèmes sociaux¹². Le dumping social, à l'instar de casser les prix ou de spéculer sur le terrain économique, mise sur l'aspect social, aspect qui touche directement les travailleurs et leurs conditions de travail. Le personnel navigant n'est pas exclu de cette problématique et depuis quelques années, semblent de plus en plus à l'épicentre, comme les salariés dans le domaine du transport de manière générale, de ce phénomène.

⁹ G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011

¹⁰ G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011

¹¹ N. Bendjebbour, « Le dumping social », Le Nouvel Observateur, 11 février 2013

¹² G. Gorce, Assemblée nationale, Le dumping social en Europe, Rapport d'information, 25 mai 2000.

Ces questions constituent le cœur d'une réflexion qui semble actuellement nécessaire. De plus en plus médiatisé, le marché du transport aérien fait face à des turbulences sociales, menant à des plans sociaux, des crises, des grèves et de fait, est générateur de conséquences néfastes sur le consommateur, le passager. De plus, si notre propos est axé sur le personnel navigant ainsi que l'application des règles à la profession, il ne faut omettre que les compagnies aériennes elles-mêmes jouent une part cruciale dans la problématique du dumping social.

Le transport aérien est un domaine réactif : en effet, les crises jouent et influent sur l'activité, même si celle-ci les absorbe rapidement. Sur ce point, les attentats du 11 septembre 2001 sur le sol américain illustre parfaitement notre propos ; puisqu'à la suite de ces attaques, le ciel américain fut fermé pendant une semaine, impactant le trafic aérien mondial. Des licenciements ont suivi ces événements, autant au sein des compagnies aériennes, qu'au sein des constructeurs qui ont vu leurs commandes chutées. Il est donc incontestable que l'emploi dans le secteur aérien peut être soumis à des facteurs de risques, d'événements menant à des plans sociaux parfois conséquents. Ces attentats du 11 septembre 2001, ont aussi mené à une modification quant au fonctionnement du transport aérien, sur des questions de sûreté, prioritairement. De plus, les questions de sécurité et de sûreté sont des problématiques qui font entièrement partie des contrats des personnels navigants, elles ne sont pas insignifiantes et ne peuvent être mises de côté : c'est une spécificité de la profession.

Le droit social international et européen est une matière assez jeune et donc il faut entendre les raisons que l'on donne à cette discipline pour comprendre comment elle est découpée.

En France, l'existence même du droit du travail remonte à 1841 avec la loi du 28 mars. Le droit du travail est un droit relativement vivant, qui évolue selon son environnement. Encore aujourd'hui, depuis l'élection du Président Emmanuel Macron, une réforme du Code du travail français est en préparation. Si le droit du travail français a une longue histoire, changeante et intéressante, il conviendra néanmoins d'axer notre propos sur le droit social européen, qui servira d'autant plus notre discussion.

Sur le plan européen et international, le premier phénomène est un phénomène d'internationalisation, qui concerne le développement des échanges commerciaux entre les Etats, la construction de grands marchés. C'est un phénomène très ancien. Actuellement, tous les accords transatlantiques contiennent des clauses relatives au droit du travail. Le second phénomène n'est pas une différence de quantité, il est de nature différente c'est à dire l'apparition de phénomènes transnationaux¹³. Le troisième phénomène concerne l'interdépendance des économies qui est un aspect révélé par la crise de 2008 ainsi que par les évolutions du capitalisme. La banque centrale européenne (BCE) joue un certain rôle dans le cadre du semestre européen et a une influence sur le droit du travail notamment grâce aux recommandations qu'elle peut faire aux Etats. Un quatrième phénomène vise l'apparition de phénomènes juridiques globaux avec l'apparition de droits sociaux fondamentaux¹⁴. Enfin, un cinquième phénomène vise le fait qu'à la place des Etats nations émerge des supra-Etats dont le modèle le plus avancé est l'Etat européen.

S'il est important de définir les matières sociale et aérienne, c'est d'abord parce qu'elles composent le paysage juridique du transport aérien actuel, et ensuite parce que notre propos nous demandera une analyse fondée sur ces deux piliers juridiques. De fait, pour comprendre le droit social européen, il semble évident de comprendre les fondements du droit social européen en tant que tel, mais aussi d'entendre les particularités du transport aérien et de sa législation.

L'Union européenne porte une importance conséquente au secteur de l'aviation. En effet, c'est un secteur qui génère des emplois, de la croissance économique et facilite considérablement les échanges par une connectivité facilitée. En juin 2017, « *le secteur de l'aviation en Europe représentait une part de 26 % sur le marché mondial et contribuait à hauteur de 510 milliards d'euros par an au produit intérieur brut de l'Europe et emploie 9,3 millions de personnes en Europe* »¹⁵. Avec environ 450 aéroports et plus de 100 compagnies aériennes, le transport aérien est une activité conséquente, intégrant largement le paysage européen.

¹³ On vise notamment ici les sociétés dites transnationales, les organisations économiques qui sont autonomes des Etats.

¹⁴ En Europe, on notera l'importance de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH).

¹⁵ Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Aviation : une Europe ouverte et connectée, Bruxelles le 8 juin 2017, p. 1.

Aujourd'hui surtout, c'est bien au niveau européen que les premières problématiques sociales se posent. En effet, sur le plan européen, le ciel unique est une initiative datant de la fin des années 90 visant la réduction de la fragmentation du ciel européen, en améliorant la navigation aérienne et a constitué les prémices de modifications concrètes. Ces modifications ne paraissent pas forcément révolutionnaires ; en effet, l'espace de l'Union européenne, est un espace de libre échange, de libre circulation des personnes, des biens et des capitaux. Dès lors, on retrouve ici la matérialisation des cinq phénomènes précédemment indiqués, et notamment le cinquième ; l'apparition de supra-Etat comme l'Union européenne, toujours en construction. Ce qui pose problème, c'est l'idée d'une harmonisation pure et simple des régimes sociaux entre Etats, quand ces derniers n'ont pas les mêmes législations, des visions différentes voire parfois opposées. Si ce phénomène est problématique en Europe dû à la structure même de l'Union européenne, ces questions vont aussi se répercuter à l'international.

Si, actuellement, la question de l'harmonisation européenne se pose, c'est notamment parce que le transport aérien fait face à une croissance globale et à une concurrence de plus en plus vive. Le manque d'uniformisation sociale constitue un frein au développement et à la continuité de cette activité. Elle pose des questions de plus en plus virulentes sur l'emploi et sur la profession de personnel navigant à travers l'Europe, qui peut varier selon le pays de signature du contrat de travail, selon la législation sociale des Etats. De fait, on peut être face à une insécurité juridique en Europe. Cette insécurité juridique peut aussi trouver appui sur les difficultés éprouvées par les personnels navigants quant à l'application du droit : en effet, et nous le verrons, les règles de conflit de juridictions et de lois s'avèrent parfois très complexes.

Le transport aérien de manière plus générale, connaît une croissance certaine avec notamment une hausse du trafic aérien mondial de 7% en 2016¹⁶. Avec une telle

¹⁶ J-B Heguy, « Le trafic aérien mondial a augmenté de 7% en 2016 », Air&Cosmos, 9 octobre 2017.

croissance, et qui n'est pas prête de s'arrêter selon les prévisions des constructeurs Airbus et Boeing¹⁷, l'aspect social doit, *a fortiori*, être pris en compte.

Aujourd'hui, l'ouverture du marché européen, la croissance des compagnies aériennes actuelles, la création de nouvelles compagnies, ont créé une concurrence sociale que l'on ne peut plus ignorer. Surement l'une des problématiques qui souligna cette situation est bien l'arrivée du modèle *low-cost*¹⁸ sur le marché. On parle désormais de dumping social, créant ainsi une distorsion de la concurrence, flirtant à la limite de la légalité.

En effet, l'Europe fait face à des difficultés quant au statut juridique du personnel navigant commercial. En effet, entre la concurrence jugée déloyale des compagnies du Golfe¹⁹, les pratiques désormais illégales du *pay to fly*²⁰ pour les jeunes pilotes ou encore l'émergence des compagnies *low-cost* qui, dans une perspective de réduction de coût, empiètent parfois sur les conditions de travail de leur personnel, l'Europe se doit de réagir.

Outre l'Europe, rappelons qu'actuellement, les sources du droit du travail sont multiples ; législation nationale²¹, européenne avec les normes du Conseil de l'Europe, les normes de l'Union européenne ou encore les normes internationales avec l'Organisation des Nations-Unies (ONU) ou de l'Organisation internationale du travail (OIT). On ne saurait se méprendre en disant qu'aujourd'hui il existe un mille-feuille de réglementations sociales plus ou moins contraignantes. Le personnel navigant étant une profession sortant de l'ordinaire puisqu'amenée à être mobile, traverser des frontières et parfois être donc soumis à des législations différentes, que faire ? Est-il acceptable qu'un jeune pilote allemand employé dans une compagnie X soit condamné à payer ses premiers vols ? La réponse ne peut qu'être négative, mais dans ce cas un cadre international est nécessaire pour conditionner ces pratiques. Quel régime appliquera-t-on à un *steward* français employé par une compagnie irlandaise, mais basé en Espagne ? Que de questions qui, s'il est possible d'y apporter des réponses, ne sont pas forcément limpides.

¹⁷ Airbus, Growing Horizon, Global Market Forecast 2017 – 2036 & Boeing, Current Market Outlook, 2017 – 2036.

¹⁸ Low-cost traduit en français comme « petit coût ».

¹⁹ Compagnies accusées d'être allègrement subventionnées.

²⁰ Payer pour voler.

²¹ En précisant qu'en France, non seulement nous avons le Code du travail mais aussi le Code des transports, le Code de l'aviation civile où l'on retrouve des dispositions applicables.

La législation européenne reste néanmoins la plus avancée, l'OIT, par exemple, n'offre aucune convention internationale relative au personnel navigant, alors que son travail concernant le travail maritime fut très dense²². Actuellement, une législation aérienne mondiale existe, elle est d'ailleurs incontestable et particulièrement riche, mais n'encadre pas la profession du personnel navigant²³.

Notre propos tendra à souligner l'importance de parler de *droit social aérien* tant la matière est unique en son genre. Comme le précise Stéphane Carre ; « *il existe un droit social français* »²⁴ mais il est actuellement nécessaire que ce droit soit sorti de son simple contexte national et mis en relation avec le contexte européen et international.

De fait, un lien entre la profession de personnel navigant et la législation européenne semble essentiel. Le métier de personnel navigant peut s'avouer être aujourd'hui fragile, « *chahuté par la déréglementation aérienne* »²⁵. En effet, cette déréglementation mondiale, mais aussi cette libéralisation européenne, ont eu un impact incontestable sur la profession dont les conditions de formations, les certifications et les conditions de travail ont dû être réétudiées depuis les années 90. Les modifications du marché et les nouveaux acteurs ont cependant parfois bafoué certains acquis, ont modifié le modèle originel de la profession, ce qui amène à réfléchir sur les conséquences de la législation européenne sur les personnels navigants.

De fait, et s'il reste incontestable le fait que le transport aérien soit un marché bel et bien mondial, il conviendra néanmoins d'axer notre propos sur le marché européen, marché où l'harmonisation sociale est d'autant plus souhaitable quand on garde en tête que l'Europe est un acteur primaire sur le marché du transport aérien international.

L'objectif est donc de montrer que l'Union européenne devient de plus en plus contrainte d'intervenir au niveau social au sein de l'activité du transport aérien, notamment sur les questions d'harmonisation ou du moins sur un socle commun

²² S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 399.

²³ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 409.

²⁴ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 393.

²⁵ M-L Barnier, « PNC, d'un savoir intuitif à un savoir d'expertise », *Activités de travail et dynamique des compétences*, Persée, 1999, p.25.

clair. Des problématiques surgissent, vis à vis des compagnies aériennes *low-cost*²⁶ mais aussi quant à la protection des pilotes européens parfois contraints, à la sortie de l'école, de faire face à des pratiques considérées comme illégales en Europe, mais autorisées ailleurs ; on visera en exemple la pratique très controversée du *pay to fly*²⁷. Si l'Europe tente normalement de rester imperméable aux distorsions de concurrence ou au dumping social, certaines pratiques semblent passer à travers les mailles du filet. L'idée souhaitable serait alors de créer un socle de réglementation pour les Etats de l'Union Européenne permettant ainsi une véritable coordination et harmonisation. S'il existe déjà des réglementations, nous verrons que celles-ci ne sont pas forcément claires, et les jurisprudences les appuyant non plus. L'Union européenne n'est pas vide de réglementation, mais ces dernières peuvent être contrées ou détournées ce qui démontre leur inefficience.

Même si les prévisions promettent des embauches certaines et conséquentes de pilotes, et de personnel navigant de manière générale, pour les prochaines années, il est peut-être encore temps pour l'Europe et pour le monde de structurer une législation uniforme permettant de limiter des dérives de plus en plus fréquentes. C'est peut-être d'ailleurs ici la sonnette d'alarme.

« *Le dumping social crée de la concurrence déloyale* »²⁸. Cette affirmation, tirée d'un avis du Comité économique et social européen, ne saurait être que trop vraie. C'est de ce constat qu'il faut partir pour revendiquer la nécessaire refonte de la législation européenne.

Afin d'éviter toute dérive supplémentaire, et d'appuyer les prévisions de croissance ainsi que la stabilité du transport aérien, il conviendra de se demander si l'on peut aujourd'hui considérer que les politiques européennes permettent de lutter efficacement contre le phénomène de « dumping social » pesant sur le transport aérien en Europe ? Plus précisément, dans quelle mesure peut-on considérer que l'unification du droit social européen est une réponse évidente et nécessaire aux problématiques du personnel navigant en Europe et plus particulièrement au

²⁶ Les affaires impliquant la compagnie aérienne irlandaise Ryanair seront notamment évoquées.

²⁷ Traduction en français « Payer pour voler ».

²⁸ A. Demelene (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

dumping social ? Il sera nécessaire d'évoquer quelles seraient les perspectives de réponses à ce problème majeur.

Afin de répondre à ces questions, il est apparu évident de mettre en exergue un des principes fondamentaux de l'Union européenne : la liberté de circulation des travailleurs, afin de l'opposer à sa principale conséquence involontaire : le dumping social. L'idée est donc de rappeler que la législation sociale européenne existe et n'est pas dénuée de sens. Mais, cette réglementation reste encore fragile et peut être contournée. La législation européenne a des « *intentions louables mais des effets contre-productifs* »²⁹.

Il conviendra donc tout d'abord de s'étendre sur la législation sociale européenne appliquée au personnel navigant aérien : de la volonté de libre circulation (PARTIE 1), avant de voir dans un second temps la libéralisation sociale européenne appliquée au personnel navigant aérien : genèse d'un dumping social involontaire (PARTIE 2).

²⁹ J. Icard, Travail dissimulé et détachement européen, Les cahiers sociaux, Cah soc., avril 2014.

PARTIE 1 : LA LEGISLATION SOCIALE EUROPENNE **APPLIQUEE AU PERSONNEL NAVIGANT AERIEN :** **DE LA VOLONTE DE LIBRE CIRCULATION**

Le système européen classique relève d'un paradoxe : il est multipolaire mais homogène. En effet, multipolaire car les Etats qui le constituent forment une constellation de pouvoirs indépendants les uns par rapport aux autres. Il est possible de discerner des tentatives d'uniformisation, parfois efficaces mais parfois contestées. Néanmoins, l'homogénéité de l'Union européenne n'est pas inexistante et prend source à travers les différentes directives et règlements européens qui constituent le socle réglementaire de l'harmonisation des différentes législations et permettent une limitation des dissociations intra-européenne³⁰.

L'Europe s'est construite sur une longue période. Il n'est pas dénué de sens de dire que l'Union européenne est encore aujourd'hui en construction. Son histoire est complexe mais significative de sa constitution *sui generis*³¹. Notre première partie porte sur un des piliers de l'Union européenne : la liberté de circulation, mais plus précisément la libre circulation des travailleurs. Cette liberté est essentielle à prendre en compte lors de l'étude du statut du personnel navigant à travers l'Europe. De fait, si le personnel navigant et, globalement tout travailleur européen, peut circuler librement d'un Etat à un autre, sans contrainte de visa, c'est grâce au principe de libre circulation des travailleurs.

A travers cette partie, il sera essentiel de bien saisir les contours de la législation sociale européenne, les prémices de la libéralisation européenne et les effets de cette libéralisation sur la législation sociale européenne.

De fait, il conviendra de voir l'évolution de la gestion des personnels navigants nationale à une prise en compte européenne (Chapitre 1), avant de voir l'impact intrinsèque avec les conséquences de la libéralisation sociale européenne sur le personnel navigant (Chapitre 2).

³⁰ J-C. Gautron, « *Droit européen* », Memento Dalloz, Droit européen, 14^e Edition Dalloz, 2012 p. 3.

³¹ N. Foster, « *Foster on EU Law* », Oxford, Fifth Edition, p. 4.

Chapitre 1 : La libéralisation européenne : d’une gestion des personnels navigants nationale à une prise en compte européenne

La prise en compte de la profession de personnel navigant en Europe n’est pas née d’une évidence. En effet, la gestion du personnel navigant fut d’abord et avant tout nationale, comme le transport aérien dans sa généralité.

Afin de prendre en compte les considérations sociales relatives à la profession de personnel navigant, une compréhension de la profession s’imposait. En effet, s’il l’on s’intéresse aujourd’hui à la question du dumping social aérien, c’est aussi lié à la particularité de la profession qu’il s’agira de saisir.

« La libéralisation est une tendance législative visant à rendre plus libéral un système de droit, à admettre ou à permettre plus largement un comportement, une opération etc. Le libéralisme économique est une doctrine économique (ou politique gouvernementale) qui érige en système l’abandon de l’économie à la loi du marché et dont la traduction juridique est l’affirmation en principe de la liberté des conventions, de l’intervention de l’Etat dans les relations économiques étant réduite au minimum sinon exclue »³².

L’objet de ce premier chapitre est donc d’analyser l’impact intrinsèque de la libéralisation européenne sur la profession du personnel navigant (section 1), mais aussi de voir l’impact de la libéralisation européenne sur la législation sociale européenne de manière globale (section 2).

Section 1 – L’impact intrinsèque de la libéralisation européenne sur la profession du personnel navigant

Cette première section pose un cadre essentiel à la compréhension de la problématique actuelle. En effet, avant de pouvoir comprendre les problématiques sociales européennes concernant le personnel navigant, il faut pouvoir comprendre la profession dans son entièreté. Le personnel navigant ne fut pas toujours une

³² G. Cornu, « *Vocabulaire juridique* », Puf, Association Henri Capitant.

profession réglementée au niveau européen (I), mais ce fut une profession sujette à une évolution réglementaire suivant la croissance même du transport aérien. Mais outre ces changements, c'est une profession intrinsèquement différente et complexe, comportant des aspects uniques que l'on ne retrouve pas *a fortiori* dans toutes les professions ; les problématiques de sûreté et de sécurité sont inhérentes à la profession et sont à souligner (II).

I. Personnel navigant commercial et personnel navigant technique : d'une profession nationalement réglementée à une profession soumise aux réglementations européennes

A) Les origines d'une profession régie d'abord par les codes nationaux

Tout d'abord, il convient de rappeler qu'en droit français, plusieurs couches se superposent et s'appliquent, *de facto*, au personnel navigant. Il existe donc le droit du travail, mais aussi, de par la différence et la complexité de la profession de personnel navigant autant technique que commercial, le Code de l'aviation civil, intégré et remplacé depuis 2010 par le Code des transports³³, tend à s'appliquer. Va s'ajouter à cela, les règles européennes, rajoutant alors des réglementations parfois nouvelles, et pas forcément similaires³⁴.

L'article 6522-1 du Code des transports français définit l'équipage comme étant « *constitué par l'ensemble des personnes embarquées pour le service de l'aéronef en vol. Il est placé sous les ordres du commandant de bord* ». Le caractère spécifique de la fonction de pilote entraîne une relation professionnelle, elle aussi, spécifique. En effet, en France, la profession étant considérée comme comportant certains risques, l'Etat a entendu soumettre une formation poussée et des qualifications certaines avant de pouvoir toucher du doigt la fonction de pilote dans l'aviation civile.

Avant de voir les considérations européennes quant à cette profession, nous avons considéré opportun de rappeler brièvement les conditions retenues en France.

³³ Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du code des transports.

³⁴ A. Calavia, « Le cadre de gestion du personnel navigant aérien », sous la direction de Monsieur P. Chaumette, Université de Nantes, 2013-2014.

Outre le Code du travail en France (qui d'ailleurs ne régit pas vraiment les statuts des PNT et PNC), le Code de l'aviation civile édicte des conditions certaines à l'accès à la profession de personnel navigant technique. En effet, l'article L410-1 de ce dernier dispose, dans son second paragraphe : *« Les titres aéronautiques désignés sous l'appellation de brevets, licences ou certificats attestent l'acquisition de connaissances générales théoriques et pratiques et ouvrent le droit à leurs titulaires de remplir les fonctions correspondantes, sous réserve, le cas échéant, de la possession des qualifications propres à un type d'appareil, à un équipement ou aux conditions de vol et de l'aptitude médicale requise correspondante »*. Le Code poursuit en précisant que ces titres aéronautiques sont attribués par l'Etat lui-même (Ministre chargé de l'aviation civile ou, le cas échéant, Ministre de la Défense). Dès lors, on ne peut nier la difficulté d'accès à la profession.

Mais outre ces considérations théoriques et pratiques, s'ajoute des considérations médicales lourdes. De fait, le Code de l'aviation civile français dispose en son article L410-2 que *« Les centres d'expertise de médecine aéronautique et les médecins examinateurs délivrent, pour le personnel navigant, après examen, les certificats médicaux exigés pour exercer les fonctions correspondant aux titres aéronautiques. A cet effet, pour les licences relevant de la compétence du ministre chargé de l'aviation civile, ils doivent être agréés par le ministre chargé de l'aviation civile dans des conditions fixées par décret. Celles-ci portent notamment sur les moyens matériels spécifiques mis en œuvre et sur la formation en médecine aéronautique du personnel médical.*

Le conseil médical de l'aéronautique civile, s'il est saisi d'un recours par le ministre chargé de l'aviation civile, l'intéressé ou l'employeur, à la suite des décisions prises par les centres de médecine aéronautique et les médecins examinateurs, décide de l'aptitude du personnel navigant ».

Désormais, il est clair que l'accès à la profession de pilote est soumis à des qualifications certaines qu'à une aptitude claire. Sans s'attarder sur le cas français, nous pouvons clairement voir que l'Etat compte bien jouer un rôle quant à l'accès à la profession. Ce rôle s'insère dans un souci de sécurité, sécurité qui plus est technique : le personnel doit répondre d'une formation d'excellence à la hauteur de la profession future, en poursuivant l'objectif d'éviter quelconques accidents.

Quant à la superposition des couches législatives, on retrouvera un principe juridique : *Specialia generalibus derogant*³⁵ ; autrement dit, le Code du travail français pourra être applicable au PN, sauf si le Code des transports dispose le contraire.

Aussi, on ne saurait omettre l'influence de la compagnie nationale Air France, dont les accords internes ont ostensiblement influencé les considérations salariales du secteur aérien en France. Si des accords existent concernant le personnel au sol par exemple, il semble assez primordial de rappeler « *l'absence de toute convention collective de branche* »³⁶ concernant le personnel navigant. Des raisons historiques mais aussi juridiques ont notamment causé l'impossibilité de tels accords au siècle dernier notamment par les changements de statut de l'entreprise dont la privatisation a pris fin en 2004. Et aujourd'hui, le refus de Convention collective est notamment dû aux nouvelles compagnies arrivées sur le marché européen ; les compagnies *low-cost*, qui s'opposent fermement à de tels accords³⁷.

De fait, actuellement, les acteurs du transport aérien tels que les compagnies aériennes, mettent en œuvre des règles d'entreprises contenues dans des conventions d'entreprises³⁸. C'est au sein de ces textes que l'on retrouvera les considérations salariales, les heures de travail et toutes les dispositions relatives au droit social de manière générale.

B) Les nécessaires harmonisations depuis l'ouverture du marché européen

Les premiers échos de l'harmonisation européenne se sont fait entendre depuis l'ouverture du marché européen, et depuis la déréglementation du transport aérien. La déréglementation du secteur aérien est née aux États-Unis³⁹, avant de toucher

³⁵ La règle spéciale l'emporte sur la règle générale.

³⁶ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 398.

³⁷ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 398.

³⁸ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 401.

³⁹ *Airline deregulation act 1978* aux Etats-Unis.

l'Europe au début des années 1980. Il est vrai qu'à cette époque, les compagnies aériennes ont ressenti le besoin de s'étendre, et surtout de pouvoir aller chercher « *source de profit à l'extérieur* »⁴⁰. De fait, l'Europe fut très intéressante et attirante pour nombre de compagnies ; en effet, par ses perspectives d'avenir mais aussi par sa géographie fragmentée, l'Europe s'avérait être l'eldorado du transport aérien.

C'est avec ce constat qu'en 1987, la législation européenne prend les devants et décide de suivre les Etats-Unis. Techniquement, l'objectif principal vise la libéralisation du marché du transport aérien, c'est à dire supprimer les législations existantes qui se basaient sur un principe simple ; « *une ligne aérienne égale une compagnie* »⁴¹. L'idée était donc concrètement de permettre à une compagnie irlandaise d'opérer une ligne intra-française, ou alors à une compagnie espagnole d'opérer une ligne intra-allemande.

Cette politique européenne a dès lors bien fonctionné puisqu'actuellement la libéralisation du transport aérien est effective en Europe concernant, du moins, les droits d'accès au marché. De fait, « *tout transporteur aérien établi dans l'Union européenne a le droit de desservir librement la ou les destinations de son choix, sous réserve des capacités physiques de l'espace aérien et des aéroports* »⁴². Ainsi, EasyJet – compagnie anglaise – opère actuellement la ligne Bordeaux – Marseille sans encombre.

Ainsi, la déréglementation et donc la libéralisation du transport aérien en Europe a notamment eu pour effet le transfert des compétences étatiques à la Communauté européenne, du moins pour les questions intracommunautaires. Il en est fini des surcouches nationales. D'ailleurs, le fait que les relations externes soient toujours des prérogatives étatiques pose quelques questions et fragilise quelque peu le système. Une seconde souffrance peut s'ajouter et tend au manque d'uniformisation sociale ; en effet, l'Europe aujourd'hui ne jouit pas d'un espace aérien totalement unifié.

⁴⁰ C. Fayolle, « Guerres mondiales et conflits contemporains, La dérégulation du transport aérien en Europe », *Presse Universitaire de France*, Puf, 2003, p. 162.

⁴¹ C. Fayolle, « Guerres mondiales et conflits contemporains, La dérégulation du transport aérien en Europe », *Presse Universitaire de France*, Puf, 2003, p. 162.

⁴² C. Fayolle, « Guerres mondiales et conflits contemporains, La dérégulation du transport aérien en Europe », *Presse Universitaire de France*, Puf, 2003, p. 162.

Ainsi, est né le projet de « *Ciel Unique* »⁴³ visant à unifier le ciel européen. Mais la conclusion reste la même ; des réformes sont nécessaires, et surement prioritairement, sur un plan social.

Dès lors, la déréglementation européenne est le point d'origine qu'il ne faut pas omettre. En effet, elle fut paradoxale puisque bénéfique pour les entreprises du transport aérien, mais plus nuancée pour le marché du travail en tant que tel. Plus nuancée car c'est la création d'un véritable bouleversement avec l'arrivée de nouveaux acteurs, l'absence – parfois – de syndicats, des modifications de prix et la confrontation de la législation sociale parfois très différentes⁴⁴.

Cette libéralisation européenne a donc engendré une modification dans le paysage social européen. En effet, les disparités sociales et fiscales entre les Etats membres ont créé quelques volontés de contournement. En effet, la localisation des sièges sociaux des compagnies aériennes se trouvant à l'étranger, les législations étant différentes, il fut parfois alléchant de profiter de certaines failles européennes pour rester le plus compétitif possible, au détriment de considérations sociales⁴⁵. Néanmoins, l'ouverture du marché européen fut un véritable tremplin pour le transport aérien, mais mérite un regard plus arrêté sur la législation sociale.

II. L'harmonisation du statut du personnel navigant caractérisé par la spécificité de la profession

A) L'harmonisation des licences : vers l'unification des statuts

Parler d'harmonisation sociale, ce n'est pas seulement viser les pans de législations à proprement parler, mais c'est aussi viser les questions de formations, les questions de durée de travail, de licences du personnel navigant technique. Sur ce point, l'Union européenne n'est pas restée muette mais fut quelque peu tardive. En effet, un premier règlement est apparu en 2008 : le règlement 216/2008, qui entre en vigueur en 2012

⁴³ « *Single European Sky* » est un projet visant à modifier voire supprimer la fragmentation du ciel européen actuelle et ainsi à unifier la gestion du trafic européen.

⁴⁴ M. Gaudry et R. Mayes, « La libéralisation du transport aérien, bilan et perspectives », *Les presses de l'institut du transport aérien IATA*, 2002.

⁴⁵ Nous détaillerons ce phénomène tout au long de notre propos, mais il est important de rappeler les origines du débat.

en France. Au sein de son article 7, le règlement s'intéresse clairement aux pilotes. L'article rappelle la nécessité de posséder une licence et un certificat médical conforme. On retrouve, de fait, les considérations françaises ici.

Là où le règlement devient encore plus intéressant, c'est au sein de son annexe III puisque cette dernière vient minutieusement détailler l'article 7. Ladite annexe se subdivise en quatre points : la formation, l'expérience requise, l'organisme de formation et l'aptitude médicale⁴⁶.

Le point 1.c de l'annexe dispose notamment « (...) *La fréquence des examens, tests ou contrôles doit être proportionnée au niveau de risque lié à l'activité* ». Encore une fois, la notion de risque est présente. Comme sur le plan juridique français, l'activité et le contenu de sa formation sont liés à un risque qui nécessite la combinaison de tous les points requis.

Ainsi, s'il est possible de critiquer la difficulté d'accès à la profession en multipliant les obstacles (compétences linguistiques, juridiques, pratiques, théoriques), nous prenons le parti de justifier la nécessaire coordination entre la sécurité et la formation. En droit aérien, il est deux domaines qui primeront toujours : la sécurité et la sûreté, et le droit du travail ne peut venir alléger les considérations de ces deux domaines. Ainsi, l'Union européenne a fait le choix d'uniformiser la réglementation concernant l'accès à la profession de pilote ce qui semble être une décision judicieuse : en effet, dans un marché où la libre circulation est acquise, il semble essentiel qu'une harmonie d'accès existe afin de limiter le risque de distorsion de concurrence quant à l'accès à l'emploi entre Etats communautaires.

Aujourd'hui, ce qui est flagrant, est que l'harmonisation de la profession touche, en priorité, les considérations sécuritaires et pas vraiment sociales. En effet, mis à part les considérations relevant de la formation des pilotes, la nécessité des licences et la conformité des aptitudes médicales, les contrats de travail ne sont pas uniformes et donc les conditions de travail peuvent clairement varier d'une compagnie à une

⁴⁶ Règlement (CE) N° 216/2008 du Parlement européen et du Conseil du 20 février 2008 concernant des règles communes dans le domaine de l'aviation civile et instituant une Agence européenne de la sécurité aérienne, et abrogeant la directive 91/670/CEE du Conseil, le règlement (CE) n° 1592/2002 et la directive 2004/36/CE, annexe 3.

autre⁴⁷. Autrement dit, l'Union européenne fait un pas mais reste timide. On ne remettra pas en cause l'idée d'harmoniser les formations et les questions sécuritaires ; bien au contraire. Néanmoins, peut-être que des conditions plus strictes en termes d'égalité entre les Etats quant aux conditions de formations et de traitement de ses personnels navigants pourrait être intéressantes. C'est un des points que nous aborderons plus tard et qui peut être encore aujourd'hui constitutif d'un certain dumping social en Europe.

B) L'harmonisation des formations : sécurité et sûreté au cœur des formations

L'Europe n'a pas entendu laisser ses concepts de sécurité et sûreté de côté. Le règlement 216/2008 est un règlement européen en date de 2012 et qui retranscrit les nouvelles missions édictées par l'Agence européenne de sécurité aérienne (AESA). On voit en ces règles la continuité du processus d'uniformisation européenne concernant le transport aérien et notamment son aspect sécuritaire. La législation contenue au sein de ce règlement recouvre les procédures administratives et les exigences techniques qui incombent au personnel navigant⁴⁸. Cette uniformisation n'est pas en soi surprenante et se plonge même dans la continuité du projet de ciel unique européen⁴⁹, avec des règles désormais accés sur l'aspect social et sur les obligations nécessaires quant à la formation du personnel navigant. Ce règlement reflète d'ailleurs la particularité de la profession des personnes navigants techniques et commerciaux.

Georges Thirion, adjoint au directeur de la Direction technique de coopération européenne et réglementation de sécurité de la DSAC a souligné que « *La Commission européenne a très justement estimé que la sécurité aérienne ne se limitait pas à la navigabilité. Elle doit englober les règles liées à l'exploitation des aéronefs, à la formation et aux qualifications des personnels navigants (pilotes et personnels de cabine) ainsi qu'aux conditions médicales associées à ces professions, etc. Assez naturellement, il a donc été décidé de remplacer l'ancien règlement, en*

⁴⁷ Nous étudierons ce phénomène plus tard dans notre développement notamment concernant l'arrivée du modèle low-cost sur le marché européen.

⁴⁸ « Sécurité aérienne, un pas de plus vers l'Europe », Aviation Civile, Direction générale de l'aviation civile, été 2012, p. 11.

⁴⁹ Projet que nous étudierons plus loin dans notre propos.

février 2008, par le règlement n° 216/2008 qui ajoutait aux domaines initiaux de compétence de l'AESA, les domaines de l'exploitation et des pilotes »⁵⁰. Ici, Georges Thirion insiste sur l'amplitude et la nécessité de règles européennes portant sur le personnel navigant de façon très vaste en abordant tous les aspects de la profession, de la formation au métier en lui-même.

De plus, l'article 2 du règlement 216/2008 dispose, dans ses objectifs, de la nécessité de « *promouvoir l'efficacité dans les processus réglementaire et de certification et éviter le double emploi entre le niveau national et le niveau européen* ». L'article 7 du même règlement vise les pilotes en rappelant les conditions de possession de certificat, licence et d'un certificat médical tous conformes. De fait, les réglementations européennes, portent une particulière attention au personnel navigant technique depuis ce règlement de 2008⁵¹.

Mais une remarque doit être faite, le personnel navigant commercial est absent du règlement. Pourtant, la formation est d'autant plus lourde puisque le personnel est formé pour réagir à des situations – parfois – extrêmes. On peut prendre ici l'exemple du vol US Airways à New-York qui décolla de la Guardia à destination de Charlotte et heurta des oies au-dessus du Bronx ; découle alors une nécessité d'atterrir d'urgence et ce sera donc sur la rivière Hudson que cet atterrissage se fera. Le sang-froid du pilote pour atterrir mais aussi du *cabin crew*⁵² à bord pour évacuer provient de la solide formation répondant à des problématiques d'urgence.

Le personnel navigant commercial et sa formation varie et peut d'ailleurs largement dépendre des politiques internes des compagnies. Malgré tout, la profession du personnel navigant commercial est soumise à l'obtention de l'europpéen CAA : *Cabin Crew Attestation*, ce qui est d'ailleurs retranscrit au sein du règlement n°290/2012 du 30 mars 2012 entré en vigueur le 8 avril 2013. Cette attestation n'apporte rien de nouveau concrètement ; c'est une volonté d'un titre européen commun, valable au sein de n'importe quel Etat membre de l'Union européenne. Les conditions relatives

⁵⁰ « Sécurité aérienne, un pas de plus vers l'Europe », Aviation Civile, Direction générale de l'aviation civile, Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, n°363, été 2012, p. 12.

⁵¹ Règlement (CE) n°216/2008 du Parlement européen et du Conseil du 20 février 2008 concernant des règles communes dans le domaine de l'aviation civile et instituant une Agence européenne de la sécurité aérienne, et abrogeant la directive 91/670/CEE du Conseil, le règlement (CE) n°1592/2002 et la directive 2004/36/CE.

⁵² Equipage.

à la sécurité et à la formation sont, de fait, similaires aux conditions précédentes « *le CCA est délivré pour une durée illimitée mais les navigants devront répondre aux conditions opérationnelles pour le maintenir en état de validité, la formation initiale continuera d'être dispensée par des organismes de formation agréés par la DGAC ; les examens théoriques et pratiques seront organisés par la DGAC* »⁵³.

Aujourd'hui encore, il se trouve que les États européens traversent certaines difficultés concernant l'harmonisation des licences des pilotes. Sur ce point, la Commission européenne ne parvient pas à présenter une proposition qui pourrait connaître une certaine unanimité sur la limitation des temps de vol. Ici, c'est la diversité et la complexité des structures d'organisation et de gestion qui sont font clairement obstacle à projet d'harmonisation. De plus, même si l'harmonisation peut être acquise dans les textes, en pratique elle peut être compliquée à mettre en œuvre ou à interpréter⁵⁴. Le Conseil économique et social, à ce sujet, s'est exprimé, disant qu'« *il faut veiller à ce que l'harmonisation des conditions de concurrence ne conduise pas à un nivellement par le bas mais, bien au contraire, soit un facteur de progrès économique et social* ». Il a rajouté la nécessité d'« *adopter des attitudes plus volontaristes pour rapprocher les différentes réglementations sociales européennes et pour faire évoluer les mentalités et les comportements* »⁵⁵.

De fait, le règlement européen de 2012 suit un mouvement européen dont le penchant vise à renforcer et apporter de la cohérence à l'ambition d'un ciel unique européen. Outre l'effacement des frontières intra-européennes, c'est aussi la formation commune du personnel navigant autant technique que commercial qui doit être visée.

La profession mentionnée est considérée comme étant à risque donc les règles doivent forcément être différentes que les simples règles du droit du travail étatiques. Un des exemples prouvant la particularité de la profession de personnel navigant commercial est la problématique des PAXI : passagers indisciplinés. Les incivilités

⁵³ Ministère de la Transition écologique et solidaire, « Personnels navigants commerciaux/CAA », 28 mai 2018.

⁵⁴ Nous verrons cela lors d'exemple de jurisprudence de la CJCE.

⁵⁵ « La France dans l'Europe des transports », *Avis et rapports du Conseil économique et social*, *op. cit.*, p. 56.

en vol relèvent d'une problématique qui touche de plus en plus le personnel navigant. De fait, des formations sont proposées par certaines compagnies (ces formations tendent à clairement se généraliser) pour faire face aux passagers indisciplinés. L'objectif de ces formations est d'apprendre aux personnels navigants à désengager le conflit par le dialogue. En effet, le personnel navigant apprend également des techniques de défense pour immobiliser le passager si la situation l'oblige. La catégorie du passager indiscipliné est vaste ; en effet, elle va du simple refus d'écouter les consignes de sécurité, au passager violent en passant par celui qui fume dans les toilettes etc. Chaque cas possède une mesure spécifique ; on ne traite pas le passager violent de la même manière que celui qui refuse d'attacher sa ceinture. Lorsqu'un passager doit être immobilisé (pour cause de violence par exemple), le commandant de bord donne l'autorisation. Lorsque l'autorisation est donnée, le personnel navigant peut alors procéder à l'immobilisation (de fait, chaque avion prévoit un kit contenant des liens de contention)⁵⁶.

Mais aujourd'hui, ce qui est peut-être un peu délaissé, reste la spécificité même de la profession. Une étude réalisée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)⁵⁷ démontre que cette profession comporte des caractéristiques qui la rendent très spécifique. En effet, si l'on mentionne beaucoup les pilotes grâce à leur visibilité plus importante, le métier de personnel navigant commercial est aussi corroboré par des exigences de sûreté, de sécurité, de service aux passagers (parfois indisciplinés)⁵⁸, qui nécessite un droit social juste et unifié.

Section 2 – L'impact de la libéralisation européenne sur la législation sociale applicable au personnel navigant

La libéralisation européenne fut donc source de changement pour l'Europe, et ce constat est difficilement réfutable. Mais le transport aérien ne fut pas directement visé par ce phénomène, il a fallu attendre des dates précises, spécifiques, autant sur un plan de réforme réglementaire que jurisprudentiel (I). La libéralisation européenne ne fut pas jouée d'avance, et la comparer avec celle des Etats-Unis serait

⁵⁶G.C, « Sûreté : passagers indisciplinés, avions déroutés », Face aux risques, 15 septembre 2014.

⁵⁷ M. François, D. Liévin, M. Mouzé-Amady, « Activité, charge de travail, et stress du personnel navigant des compagnies aérienne », Etude INRS, n°111, p. 308.

⁵⁸ M. François, D. Liévin, M. Mouzé-Amady, « Activité, charge de travail, et stress du personnel navigant des compagnies aérienne », Etude INRS, n°111, p. 308.

une erreur : en effet, le territoire bien que différent, est très hétérogène juridiquement⁵⁹.

La prise en compte de l'activité du transport aérien a donc mené à une évolution du personnel navigant aérien ainsi que des définitions associées telles que le statut du travailleur détaché. Le personnel navigant est aussi concerné par les questionnements relatifs au personnel navigant, ainsi que les problématiques soulevées par le travailleur mobile en général et les éléments qui s'y attachent (II).

I. Les premières prises en compte européennes du transport aérien

A) L'avènement réglementaire et jurisprudentiel

Pendant une vingtaine d'années, la communauté européenne a glissé d'une prudente application de son droit au transport aérien à une pleine application de son droit au transport aérien. Elle a fait le choix d'une progression quand l'arrêt européen de 1974⁶⁰ impliquait une évolution brutale.

Tout d'abord, la création de l'Union européenne que nous connaissons actuellement fut longue et laborieuse. Sans en rappeler tous les tenants et aboutissants, une date marqua néanmoins un véritable tournant pour le transport aérien : 1986. Cette année marque tout d'abord la naissance de l'Acte unique européen. Cet Acte fut signé au

⁵⁹ J. Valet, « La déréglementation du transport aérien et ses conséquences sur les réseaux et sur les aéroports », *Annales de géographie*, 1997, p. 206.

⁶⁰ CJCE du 4 avril 1974, Commission contre République française, affaire 167-73, affaire dite des marins français ; il s'agissait d'une activité maritime, qui a le même statut que l'aérien dans le Traité, et d'un recours en manquement porté par la Commission contre la France. La Commission européenne estimait que la législation française, et notamment le Code de la marine marchande, réservait les emplois de marins sur des navires battant pavillon français à des Français (*clause de nationalité*). Le Traité de Rome prévoyant dans ses articles 45 et suivants le principe de libre circulation des travailleurs, la Cour de justice condamne alors la France. Au-delà de la condamnation, la Cour raisonne selon la théorie maximaliste de l'application du Traité de Rome au transport aérien. Le transport aérien n'est donc pas soumis uniquement à des règles spécifiques, et l'article 84§2 n'agit qu'en superposition pour des situations non prévues par le Traité dans ses dispositions larges. Depuis 1974, le personnel navigant commercial à bord d'un avion Air France peut être de n'importe quelle nationalité. Concernant le personnel navigant technique, la situation est plus compliquée. Le commandant de bord tout comme le capitaine du navire est investi de PPP, de pouvoirs de police à bord de l'appareil. L'arrêt de 1974 ne trouve donc pas à s'appliquer concernant le personnel navigant technique, ce domaine est réservé aux nationaux (même si en 2007 les choses ont été nuancées et modifiées).

Luxembourg en février 1986 et comportait des dispositions relatives à la coopération en matière de politique étrangère et une révision des traités communautaires dans la perspective d'un grand marché intérieur. Ainsi, c'est surtout la partie concernant l'achèvement du marché intérieur qui va attirer notre attention. L'article 26 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne définit le marché intérieur comme « *un espace sans frontière intérieures dans lequel la libre circulation des marchandises, des personnes, des services, et des capitaux est assurée selon les dispositions du présent traité* ».

L'Acte unique européen de février 1986 est ainsi le premier grand texte réformateur du Traité de Rome, trente ans après son adoption. La Communauté européenne devient un marché intérieur où prévaut un espace économique sans frontière, avec une *deadline* posée au 1^{er} janvier 1993. C'est une disposition expressément écrite, dans un traité ratifié par les États, qui concrétise l'engagement politique de La Haye. De plus, l'article 84§2 est modifié, l'Acte unique européen transforme la condition de l'unanimité en majorité qualifiée. Cet article posé problème car on avait un veto, un seul Etat pouvait bloquer une décision.

De ce fait, il fut possible de légiférer en matière aérienne en supprimant le veto, et donc en transférant la souveraineté. C'est par ce transfert de souveraineté aérienne que l'Acte unique européen surpasse la Convention de Chicago⁶¹. L'Union européenne s'empare petit à petit de la compétence des États en matière aérienne, avec un processus ascendant de compétence européenne extrêmement rapide. Toutefois, dans l'article 100§2 TFUE, on prévoit que légiférer en matière aérienne relève de la procédure aérienne ordinaire ; le Conseil européen et le Parlement européen sont des co-législateurs, et ce depuis 1997 (Traité d'Amsterdam). Le Conseil et le Parlement co-décident. Légiférer en matière aérienne au niveau européen relève de la procédure de droit commun. La matière aérienne passe ainsi de l'exclusion à la totale immersion dans le droit de l'Union européenne.

Les États ont pris conscience que s'ils ne prenaient pas les devants du marché du transport aérien, celui-ci allait s'imposer à eux par application non contrôlée des règles générales du traité. Tout l'enjeu a été d'adopter une législation qui contrôle la

⁶¹ Convention relative à l'Aviation Civile internationale, signée à Chicago en 1944.

manière dont les règles générales du traité s'appliquent au transport aérien. Le projet du Traité de Rome est d'abord le marché commun. Le transport est une activité de services, et en appliquant le traité sans précaution préalable, sans contrôle, cette activité était complètement libéralisée, et rien n'empêchait tout transporteur aérien d'opérer n'importe où en Europe en développant une offre qu'il déclare lui-même. En 1987, le législateur s'est lancé dans une politique de libéralisation progressive du ciel européen, sur une période de dix ans. Les compagnies aériennes n'étaient pas prêtes pour une soudaine libre concurrence. Une période de transition a été mise en place, vers un espace aérien unifié, vers un espace commercial européen libéralisé.

Au 1^{er} avril 1997, le marché intérieur du transport aérien est réalisé ; tout transporteur aérien européen peut assurer n'importe quelle liaison en Europe. Ce n'est que depuis cette date que les compagnies *low-cost* étrangères peuvent opérer des vols intérieurs au territoire français.

Outre la réglementation, la jurisprudence en 1986 fut aussi très révélatrice d'une nouvelle prise en compte du transport aérien en Europe. En effet, l'arrêt CJCE du 30 avril 1986 appelé *Nouvelles Frontières* est très important⁶². Dans les années 1970-80, *Nouvelles Frontières* était un pionnier, c'était l'agence de voyages des étudiants, du fait de tarifs très avantageux. *Nouvelles Frontières* avait établi un système de commercialisation des billets d'avion par leurs agences pour les proposer à un tarif en-dessous du prix annoncé par les transporteurs aériens. L'agence a cassé les prix. C'est le Tribunal de Paris, saisi par le Ministère de l'aviation civile, pour faire condamner *Nouvelles Frontières*, lui reprochant d'avoir vendu des billets dont le montant était inférieur aux montants agréés par le Ministère. Le raisonnement du juge est novateur, il estime en effet que le tarif imposé par le Ministère est un tarif convenu en amont par les transporteurs aériens, donc le résultat une entente qui pourrait constituer une violation du droit européen.

Ainsi, une question préjudicielle est posée à la CJCE qui a rendu son arrêt le 30 avril 1986. Le problème, c'est que l'article 85 (aujourd'hui article 101) du traité de Rome dispose que les ententes tarifaires sont interdites. Que faire ? Il faut savoir qu'il y a

⁶² L. Grard, « L'Union européenne et le droit international de l'aviation civile », *Annuaire français de Droit international*, 2003, p. 493.

des ententes tarifaires entre les compagnies elles-mêmes. Est-ce que cela s'applique au transport aérien ? A l'époque tout était fondé sur des ententes.

Les juristes français ont rappelé qu'en 1974, la Cour de justice avait établi que les règles générales du Traité s'appliquaient au transport aérien. La République Française avait argué que les règles de concurrence n'étaient pas des règles générales du Traité, et que celles-ci ne pouvaient s'appliquer au transport aérien. La Cour de justice réplique en 1986 en arrêtant que les règles de concurrence sont des règles générales, applicables au transport aérien. Toute entente entre compagnies aériennes visant à se répartir les tarifs, les créneaux dans les aéroports, sont des cartels et donc contraires au Traité.

Les tarifs sont cependant imposés par l'État. En clair, la France nuance en expliquant que l'on n'est pas en présence d'une entente. C'est un acte unilatéral de l'État, selon une économie administrée. La Cour de justice opère une interprétation dynamique du traité en condamnant les actes unilatéraux des États qui permettent d'obtenir le même résultat d'une entente tarifaire. L'aérien n'est plus une activité d'économie administrée, il s'agit d'un domaine où l'activité relève du droit commun ; elle est libre et non faussée, telle que fixée dans les Traités. Le juge conclut qu'il n'y a pas besoin de légiférer, que le Traité s'applique de lui-même, il prime⁶³ et il est d'effet direct⁶⁴. La Commission européenne a les moyens de faire respecter les règles du Traité indépendamment de toute législation nationale. La Cour de justice interpelle la Commission européenne, qui a le monopole dans la réglementation européenne, sur le point d'effectuer une transition afin de permettre la transition. Si les États ne participent pas à cette transition et ne suivent pas la Commission, elle a les moyens d'imposer la déréglementation. C'est ainsi l'antithèse de la Convention de Chicago et du procédé Bermudes en Europe.

Dans cet arrêt, la Cour dit que l'organisation du transport aérien répond aux principes du marché commun. Cet arrêt annonçait le *big bang* du transport aérien, c'est un arrêt fondamental. Ce sont les règles générales qui s'appliquent, les règles de concurrence.

⁶³ CJCE Costa contre ENEL, affaire 6/64, 15 juillet 1964 consacre le principe de la primauté du droit communautaire sur les législations nationales.

⁶⁴ CJCE Van Gend en Loos, affaire 26/62, 5 février 1963 proclame l'effet direct de l'ordre juridique communautaire en droit interne.

Cet arrêt ne vise absolument pas la question sociale en tant que telle, mais pose un véritablement cadre européen à l'appréhension de la matière aérienne.

B) L'avènement politique : le projet de ciel unique

Les Etats, dès le lendemain de cet arrêt, se sont réunis et se sont emparé du dossier pour légiférer afin d'inventer un marché commun du transport aérien. C'est la peur de se retrouver devant le fait accompli des règles générales qui a permis un dialogue très rapidement.

Le Conseil européen de La Haye en 1986, regroupant les douze chefs d'États et de Gouvernement des États membres, déclare qu'au 31 décembre 1992, le marché unique du transport aérien doit être une réalité. Cette déclaration politique a eu un fort retentissement. Après l'arrêt de 1974, les virtualités envisagées ne se sont pas réalisées, il a donc fallu douze ans pour les mettre en œuvre. Désormais, n'importe quel transporteur aérien peut réaliser librement n'importe quelle liaison européenne, au sein du marché intérieur des Etats membres, ce qui constitue une révolution. Il est fait table rase des accords bilatéraux au profit d'une règle unique et unifiée. Le politique rejoint le juridique, l'Europe se doit d'être un marché intérieur sans frontière entre les États en matière aérienne. Les États d'Europe prennent conscience que de l'autre côté de l'Atlantique, le transport aérien américain se développe de manière exponentielle du fait de la déréglementation et de la libéralisation (*lois de 1978 et 1979*). Ils ne peuvent déréglementer qu'ensemble afin de faire face au défi américain.

A la suite du processus de déréglementation précédemment évoqué, on ne saurait éviter de définir ce projet européen, encore aujourd'hui inachevé, mais avancé qu'est le projet de Ciel unique. En effet, l'Europe est composée de vingt-huit Etats, ce qui induit donc un ciel assez fragmenté. Cette fragmentation est notamment source de retards, en effet, certaines routes directes ne peuvent pas être empruntées, mais aussi de différence quant à l'effectivité des contrôles aériens. En clair, le projet de ciel unique⁶⁵ vise une harmonisation des différentes procédures du contrôle aérien.

⁶⁵ « Qu'est ce que le ciel unique européen ? », Actualité Parlement Européen, 30 janvier 2014.

Ainsi, depuis la fin des années 90, nous voyons qu'au sein de l'Europe germe cette idée d'harmonisation sociale. Dans le projet de Ciel unique, c'est la profession de contrôleur aérien qui est visée et non pas le personnel navigant dans son ensemble. Mais il nous paraissait primordial de souligner le fait que l'Europe a pris conscience de la nécessaire harmonisation sociale. De fait, il convient de ne pas s'attarder sur cette question mais plutôt de démontrer cette volonté au niveau européen, mais surtout dans le transport aérien, d'harmoniser les processus, les procédures et réglementations, notamment pour le personnel navigant.

II. Les implications sociales relatives au personnel navigant : la réglementation européenne

A) La définition européenne du travailleur mobile

Un travailleur peut s'entendre, simplement, comme une personne qui exécute un travail⁶⁶. Néanmoins, la notion de mobilité est plus difficile à saisir.

Il est essentiel de définir cette notion de mobilité puisqu'elle concerne principalement la problématique du personnel navigant. La notion de travailleur mobile découle du principe de libre circulation. C'est un principe fondamental qui permet à tout citoyen européen de travailler en Europe, suivant quelques conditions.

Le travailleur mobile peut s'entendre comme un travailleur détaché, c'est à dire un travailleur ayant un emploi dans son Etat d'origine et qui serait envoyé dans un autre Etat européen pour y poursuivre sa mission. Autrement dit, un travailleur détaché se définit comme un « *salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire* »⁶⁷.

Mais le travailleur détaché n'est pas la seule définition du travailleur mobile puisque l'on y rajoute le travailleur transfrontalier, le travailleur multinational ou le travailleur migrant⁶⁸. Ces différents types de mobilités doivent être identifiés car le droit applicable ne sera pas similaire. En effet, par exemple, le travailleur

⁶⁶ G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011

⁶⁷ Commission européenne, « *Travailleurs détachés* », mis à jour 1^{er} mars 2018.

⁶⁸ B. Vanpoucke G. Esser, « *Guide du travailleur mobile européen* », Confédération européenne des syndicats (CES), mars 2011, p. 39.

transfrontalier s'entend comme un « *travailleur qui travaille dans un État membre (État d'emploi) et qui réside dans un autre État membre (État de résidence)* »⁶⁹ et le travailleur multinational est le travailleur qui exercera sa profession dans plusieurs Etats.

Si d'autres types de travailleurs mobiles existent, c'est bien la question du travailleur détaché et toutes ses potentielles problématiques qui nous intéressera pour le personnel navigant. En effet, il n'est pas rare de voir une compagnie aérienne envoyer une partie de ses personnels navigants à l'étranger. C'est d'ailleurs une obligation pour une compagnie internationale qui ne saurait fonctionner sans personnel dans ses bases étrangères. Si le statut de salarié détaché n'est pas toujours utilisé, il reste néanmoins source de questionnements.

B) La directive européenne des travailleurs détachés 96/71

Ainsi, la question du détachement du travailleur pose des difficultés particulières dans le sens où il n'y a pas de définition propre au détachement. Donc cette notion recouvre plusieurs situations. Néanmoins, l'article 2 de la Directive 96/71 dispose que ; « *aux fins de la présente directive, on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement* »⁷⁰.

La seconde difficulté est liée au fait que la notion de détachement temporaire recouvre de nombreuses situations juridiques puisqu'il va s'agir parfois d'une mise à disposition du salarié, il va s'agir parfois d'une mutation etc. Néanmoins, une condition est posée et découle de l'adage *de minimis non curat praetor*⁷¹ qui suppose une relation de travail entre l'entreprise émettrice et le travailleur⁷².

Ce manque de définition pose donc problème et notamment concernant le choix de la loi applicable. Il convient ici de distinguer une situation de droit commun du détachement temporaire qui relèverait de la Convention et du Règlement ;

⁶⁹ B. Vanpoucke G. Esser, « Guide du travailleur mobile européen », Confédération européenne des syndicats (CES), mars 2011, p. 58.

⁷⁰ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

⁷¹ Des affaires insignifiantes le prêteur n'a cure.

⁷² J-M. Servais, « *Droit social de l'Union européenne* », 3^{ème} édition, Bruylant, 2017, p. 282.

Convention de Rome, Règlement Rome I⁷³. Dans cette situation, le salarié va à chaque fois signer une nouvelle fois un contrat de travail donc le premier contrat n'est pas suspendu, mais en quelque sorte, en sommeil. Puis, il y a le cas du détachement dans le cadre de la prestation de service et l'idée ici c'est que le salarié va venir travailler dans une entreprise utilisatrice, son employeur sera la société donneuse d'ordres. C'est dans ce cadre que la prestation de services pose des difficultés notamment pour la question de l'égalité salariale ou encore de dumping social.

La directive européenne concernant les travailleurs détachés remonte à 1996. Son objectif est de permettre le développement du marché intérieur de l'Union européenne en facilitant un de ses principes fondamentaux : la libre circulation des travailleurs. L'article 2 du texte définit le travailleur détaché comme « *tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement* »⁷⁴. Ladite directive impose un noyau dur de règles, de conditions à respecter, ce sont des règles impératives au bénéfice du travailleur par le pays d'accueil. On retrouve donc :

- Le taux de salaire minimum
- La durée du travail
- Les repos et congés
- La sécurité et la santé
- La protection des femmes enceintes et des jeunes travailleurs⁷⁵

Aujourd'hui cette directive est critiquée, accusée d'être créatrice de dumping social dans le milieu aérien, entre autres. Pourtant, cette directive avait initialement pour objectif affiché de favoriser la circulation des travailleurs⁷⁶. Les cas visés par la directive sont énumérés et implique trois situations précises : un employé envoyé

⁷³ Règlement (CE) n 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

⁷⁴ A-A. Durand et A. Seneca, « Six questions pour comprendre la directive européenne sur les travailleurs détachés », *Lemonde.fr*, 28 août 2017.

⁷⁵ J-M. Servais, « *Droit social de l'Union européenne* », 3^{ème} édition, Bruylant, 2017, p. 283.

⁷⁶ A. Senecat, « Que contient la directive européenne sur les travailleurs détachés ? », *Lemonde.fr*, 5 juillet 2016.

dans un autre pays dans le cadre d'« *un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre* », un salarié détaché dans un autre pays « *dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe* », un travailleur intérimaire détaché à « *une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un Etat membre* »⁷⁷.

Les critiques sont variées, mais l'une ressort particulièrement : la problématique du dumping social alors même que cette directive était censée promouvoir un cadre permettant une lutte efficace contre ce phénomène. Cette critique constitue d'ailleurs l'essentiel des difficultés actuelles rencontrées concernant l'application de cette directive vis à vis du personnel navigant. De plus, si le taux de salaire minimum tend à être considéré comme une règle intrinsèque au noyau dur précité, la directive n'impose aucun chiffrage matériel, les Etats sont donc libre à condition « *de ne pas entraver la libre prestation de service* »⁷⁸.

L'arrêt Rüffert⁷⁹ a d'ailleurs mis en exergue ces difficultés, notamment quant à l'interprétation de cette directive. Si la directive permet d'appliquer le droit du pays d'accueil et les dispositions les plus favorables au travailleur, l'arrêt démontre que cette interprétation n'est pas limpide et doit être soumise à un test d'efficacité et de proportionnalité, ce qui rend la directive d'autant plus complexe.

Ainsi, la volonté d'harmonisation qui ressort de nombreux textes n'est clairement pas encore apparente au sein de l'Union européenne. Par exemple, il faut bien comprendre que le règlement de 1974 modifié en 2004 ne vise pas l'affiliation au régime de sécurité sociale des travailleurs détachés. La directive 1996 quant à elle ne vise qu'à codifier les jurisprudences européennes et vise seulement les conditions de rémunération et les conditions de travail. Et c'est à partir de ce moment-là que les difficultés prennent racines : de cette directive, et de ce principe d'affiliation du salarié détaché au régime de sécurité sociale de son Etat d'envoi peut naître un certain dumping social que nous développerons plus tard lors de notre propos.

De plus, la Commission prévoit enfin un système de recours et de sanction en cas de

⁷⁷ Article 1 de la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service.

⁷⁸ J-M. Servais, « *Droit social de l'Union européenne* », 3^{ème} édition, Bruylant, 2017, p. 283.

⁷⁹ CJCE, 2^{ème} Chambre, Rüffert c/ Land Niedersachsen, affaire C-346/06, 3 avril 2008.

violation de la directive 96/71. C'est une des nouveautés de la directive d'exécution. Les articles 9 et 12 ont cristallisé pendant des mois les débats sur ce texte au sein du Conseil des ministres de l'Union européenne. L'article 9 vise désormais une liste de documents qui pourront être réclamés par un Etat à une entreprise. Ces demandes, afin qu'elles ne deviennent pas excessives, devront être proportionnées.

Ainsi, il est inopportun de reprocher à la libéralisation européenne tous les maux du transport aérien. En effet, la libéralisation du ciel aérien européen a contribué à des rapprochements entre les Etats et a *de facto* accru la connectivité. Cette libéralisation fut source, pour les voyageurs, de démocratisation du transport aérien, de baisse de prix. Mais ces effets, s'ils s'avèrent bénéfiques pour le consommateur, peuvent avoir des répercussions opposés sur les conditions de travail et sur le statut des acteurs du secteur⁸⁰.

Le paysage social européen est fixé, ou du moins tend à l'être. Le personnel navigant évolue au sein d'un espace désormais libéralisé et qui doit nécessairement connaître une certaine harmonisation de ses règles sociales, comme nous le démontrerons. On ne peut comprendre l'ensemble de la problématique sans en envisager les réglementations applicables, et toutes les réglementations. Il est là une des spécificités européennes : une directive peut s'appliquer à tout corps de métiers, à tout travailleur, personnel navigant ou autre. Peut-être est-ce là une difficulté. En effet, la profession de personnel navigant – technique ou commercial - relève un caractère spécifique par sa mobilité mais aussi les nombreuses conditions contractuelles.

Désormais, il conviendra de rentrer dans un aspect plus pratique. C'est donc les définitions du lieu de travail habituel avec une distinction entre base d'affection et lieu de travail habituel par la CJUE qui seront abordées. Ces définitions ne sont pas très claires, et l'arrivée des *low-cost* joue sur ce trouble de définition. On a une législation nationale qui se confond avec la législation européenne ; on ne sait plus que choisir. Ce phénomène conduit les compagnies *majors*⁸¹ à vouloir créer des filiales basés sur ces modèles (Air France avec Transavia) ou encore à renégocier ces contrats ; c'est ce qui ressort du projet *Transform 2015* Air France synonyme de plan de restructuration visant – parmi d'autres – le développement de sa filiale Transavia. Néanmoins, ayant pu voir la transition entre la prise en compte étatique de la profession de PN vers une prise en compte européenne, il convient de s'attarder sur la prise en compte sociale européenne du PN.

⁸⁰ A. Demelene (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

⁸¹ Les compagnies historiques, majeures, telles qu'Air France ou Lufthansa.

Chapitre 2 – La prise en compte juridique sociale européenne du personnel navigant

Au sein de ce second chapitre, il conviendra d'étudier l'application de la réglementation à la profession de personnel navigant. Evidemment, le droit social européen s'exprime de manière assez large et vise de fait plusieurs situations de travail, autre que la seule profession de personnel navigant. Mais la profession visée en l'espèce reste particulière et mérite une étude précise.

Mais, et nous le développerons, nous touchons peut-être ici une première difficulté : le manque de spécificité du droit social européen. C'est en ce sens que nous verrons les règles de conflit de juridictions (Section 1), avant de voir les règles de conflits de lois (Section 2).

Section 1 – Les règles de conflit de juridictions

Les règles de conflits de juridictions ont pour objet de désigner la juridiction compétente lorsqu'un litige naît de la relation de travail et présente un élément d'extranéité. Les règles de conflits de juridictions sont indépendantes des règles de conflits de lois, que l'on abordera en suivant, même s'il est vrai qu'en pratique la saisine du tribunal n'est pas complètement neutre car il s'avère plus aisé de porter le contentieux sur un terrain connu, c'est à dire la loi du for, la loi de l'Etat de la juridiction saisie. Le conflit de juridictions est la situation dans laquelle un litige, en raison des liens qu'il présente avec plusieurs Etats, pose la question, soit de la compétence des tribunaux, d'un de ces Etats pour en connaître, soit des effets à reconnaître à une décision rendue par un tribunal étranger⁸².

En vue de créer un espace judiciaire européen, les Etats de l'Union européenne ont conclu un certain nombre de conventions en vue de simplifier – ou du moins d'organiser – les règles de conflits. C'est ainsi qu'en 1968 la Convention de Bruxelles est née, avant de se transformer en règlement 44/2001 en décembre 2000 (Règlement Bruxelles I). Depuis ce règlement, les règles de compétences

⁸² G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011.

s'appliquent alors même que les défendeurs sont domiciliés dans un Etat tiers. Mais c'est finalement le règlement Bruxelles I bis qui a vu le jour en 2012 et qui constitue aujourd'hui le droit positif européen quant au règlement des conflits de juridictions.

Ainsi, il est important de voir la logique du droit international privé (I) concernant les relations de travail du personnel navigant, avant de voir la complexité du système existant (II).

I. Un système répondant à la logique du droit international privé

A) L'historique

L'UE a rapidement déterminé le besoin de réglementation face à d'éventuels contentieux extra-étatiques. En effet, rien de plus logique lorsque l'on est en présence d'un espace regroupant 28 Etats membres où la libre circulation est prônée et où les systèmes législatifs peuvent différer du tout au tout.

Parler d'un tribunal internationalement compétent, c'est viser un tribunal compétent pour connaître d'un litige international, qui dépasse donc les frontières. Logiquement, on parle de compétence internationale par opposition à compétence interne. Cette question de la compétence juridictionnelle - c'est à dire de savoir si une juridiction étatique se reconnaît le pouvoir de trancher un litige - touche au cœur de la souveraineté des Etats. La conséquence de cette caractéristique, pour les litiges internes comme pour les litiges présentant un élément d'extranéité, est que chaque Etat établit lui-même, pour lui-même, en toute indépendance les hypothèses où il se reconnaît compétent pour trancher un litige et les hypothèses où à l'inverse il ne s'estime pas compétent pour trancher un litige ; c'est l'expression absolue de la souveraineté.

Au cours des années 70, une zone de meilleure sécurité juridique au sein de l'Union européenne était souhaitable. Cette incertitude qui pesait sur l'identité du juge compétent n'était pas de bon augure pour les opérateurs économiques, et donc pour la construction du marché intérieur. Les Etats membres ont fait un réel effort pour coordonner les règles de compétence juridictionnelle, ce qui a abouti à la Convention

de Bruxelles du 27 septembre 1968 sur la compétence, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. C'est une Convention signée uniquement entre les Etats membres de la communauté européenne ; Convention qui est en réalité un instrument décisif dans la marge de la construction d'une Europe de la justice. Elle a permis d'améliorer la prévisibilité des solutions en matière de détermination du juge compétent au sein de la communauté européenne. Elle unifie la manière de désigner le juge compétent entre tous les Etats membres ; en effet cette Convention découle d'un accord interétatique, ce qui forme une sorte d'abandon de souveraineté, les Etats ont renoncé à la désignation de la compétence de leur juridiction ; en conséquence les solutions adoptées par ce texte sont bilatérales. Dès lors que le champ d'application de la convention de Bruxelles est retenu, il est certain de pouvoir identifier le juge compétent.

Par la suite la Convention de Bruxelles a été changée en règlement communautaire, ce qui a été rendu possible par le traité d'Amsterdam de 1997. Avant ce traité, l'Union européenne n'avait pas officiellement de compétence en matière de droit international privé.

Les règlements européens relèvent directement des interprétations de la CJUE, il existera donc une interprétation uniforme, ce qui améliore considérablement la sécurité juridique. La Convention de Bruxelles de 1968 a été remplacée par le règlement communautaire n°44-2001 du 22 décembre 2000 que l'on dénomme Bruxelles I. La substance du texte est restée la même. La refonte du règlement Bruxelles I prend la forme d'un nouveau règlement, n°1215-2012 du 12 décembre 2012 que l'on dénomme Bruxelles I bis. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. La chronologie est très importante puisque selon la date des contrats en jeu, c'est différents textes qui s'appliqueront, différentes normes, donc différents résultats.

Dans le règlement communautaire 44/2001, le premier considérant indique que le choix du tribunal est un indice qui va permettre de définir la loi que les parties veulent se voir appliquer. Mais ce considérant fut critiqué. Le choix du tribunal est un enjeu fondamental notamment en droit du travail et notamment pour les plaideurs. Il est évidemment que plus le contentieux est « *près* » de soi, plus il est facile à maîtrise.

Ainsi, outre la réglementation, la jurisprudence européenne fut assez dense à ce sujet. On retiendra notamment deux arrêts conséquents de la Cour de justice de l'Union européenne : Weber de 2002 et Koelzsch de 2011 où la Cour de Justice a retenu le critère du « *lieu habituel du travail du salarié* » ou le « *lieu à partir duquel il exerce son contrat de travail* »⁸³. Mais la question des critères retenus s'examinera en suivant. Il semblait important de rappeler les textes de droit international privé, notamment au sein de l'UE, car le PN est possiblement sujet à devoir utiliser de tels textes.

B) Le champ d'application des règles de conflits de juridictions

L'article premier du règlement Bruxelles I dispose que « *Le présent règlement s'applique en matière civile et commerciale et quelle que soit la nature de la juridiction. Il ne recouvre notamment pas les matières fiscales, douanières ou administratives.*

2. *Sont exclus de son application :*

- a) *l'état et la capacité des personnes physiques, les régimes matrimoniaux, les testaments et les successions ;*
- b) *les faillites, concordats et autres procédures analogues ;*
- c) *la sécurité sociale ;*
- d) *l'arbitrage* ».

Tout d'abord, le salarié est souvent demandeur au procès, et la question s'est posée de savoir si l'on pouvait lui opposer les règles dites classiques, c'est à dire les règles contractuelles. Mais c'est l'idée de proximité qui guide aujourd'hui les règles de conflits de juridictions. L'idée est que ces règles ont pour effet de garantir un accès effectif au juge, accès garanti par la Convention européenne des Droits de l'Homme (CEDH) en son article 6-1 prévoyant que « *chacun a droit à un procès équitable* ». Outre ces règles, il convient aussi de rappeler que dans un contrat de travail, le salarié est considéré comme la partie faible, comme le consommateur pour un contrat de consommation.

⁸³ Ces deux notions seront détaillées et précisées plus tard dans notre propos.

Dans le règlement communautaire 44/2001, il n'existait pas d'aspect universel des règles de conflit de juridictions. Les règles de conflits de juridictions issues de ce règlement ne trouvaient à s'appliquer que si, et seulement si, le défendeur avait son domicile sur l'un des Etats membre. Dans le cas où le défendeur était domicilié au sein d'un Etat tiers à l'Union européenne, les règles de conflits internes prenaient le dessus. De manière pratique et concrète, depuis 2001, un personnel navigant commercial français employé par Emirates pouvait connaître de l'application des règles de conflits européennes.

La question de la notion de domicile s'est posée, notamment pour les employeurs. De la même façon que pour le conflit de lois, la notion de « *domicile* » lorsqu'il s'agissait de l'employeur a été largement entendu comme « *une succursale, une agence où tout autre établissement dans un Etat membre* ». La Cour de justice a donc une notion très large du domicile des employeurs, elle a pu dire que cette agence ou succursale devait être pourvue d'une direction, être matériellement équipée de façon à pouvoir négocier avec des tiers sans passer par la maison mère. Ces règles se font selon le demandeur, c'est ce dernier qui sera déterminant dans le choix du tribunal compétent.

Si l'employeur est demandeur, ce qui est plus rare en pratique, la règle de compétence est la même dans le règlement de 2001 que dans le règlement Bruxelles I bis. Dans les deux règlements, il est dit que l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile. Si le salarié est domicilié dans un Etat tiers, on revient aux règles de droit commun dans chaque pays.

Si le salarié est demandeur, le règlement Bruxelles I bis permet désormais d'appliquer ses règles même si l'employeur ne réside pas dans un Etat membre. Si l'employeur réside dans un Etat membre, il pourra être attiré devant les tribunaux de l'Etat membre où il a établi son domicile. Il peut être attiré également dans un autre Etat membre selon le lieu où le travailleur a accompli habituellement son travail ou selon le dernier lieu où il a accompli habituellement son travail. Ce choix n'existe que pour le salarié, donc pour le personnel navigant afin d'illustrer notre propos.

II. Un système complexe bénéfique aux compagnies aériennes

A) La multiplication des critères utilisés

Le manque de spécificité dans les critères choisis révèle une nouvelle fois le manque de prise en compte de la profession de manière singulière. En effet, nous sommes en présence d'une profession intrinsèquement mobile et qui mérite donc une attention particulière. En effet, le personnel navigant effectue de nombreuses rotations, ce qui mériterait un droit adapté. Outre les rotations, un personnel navigant commercial ou personnel navigant technique peut être amené à travailler dans un Etat différent de l'Etat où la signature du contrat de travail a eu lieu, sans compter qu'une partie de la prestation de travail peut être localisée dans une multitude d'Etats tiers.

Lorsqu'il s'agit d'un travailleur mobile, la CJUE considère que le tribunal du lieu d'embauche est subsidiaire. Il faudra trouver, ici, un lieu d'activité principale pour le travailleur mobile, nous allons donc rechercher, comme pour le conflit de loi⁸⁴, le centre d'activité effectif, le lieu où le travailleur s'acquitte de ses obligations ou le lieu où la quantité de travail majoritaire est accomplie. Si un lien fixe est indétectable, le salarié itinérant pourra choisir entre le tribunal du lieu d'embauche ou le tribunal du domicile du défendeur.

Lorsque l'employeur ne réside pas dans l'un des Etats membres, le nouveau règlement Bruxelles I bis de 2012 ouvre une option supplémentaire au salarié qui pourra saisir la juridiction du lieu d'exécution habituelle et qui pourra saisir la juridiction de l'établissement qui l'a embauché. Dès lors qu'il y a une question de droit international, le règlement communautaire s'applique.

La question relative à la libre prestation de service s'est notamment posée face aux nouveaux contrats des personnels navigants. De fait, une prestation de service par définition européenne s'entend « *par opposition à établissement (mais, comme pour celui-ci, dans l'exercice d'une profession non salariée) {comme une} intervention économique concrétisée dans un Etat membre sous forme d'actes ou de séries d'actes ponctuels, à partir d'un établissement établi sur un autre Etat membre* »⁸⁵.

⁸⁴ Que nous verrons dans la suite de notre propos.

⁸⁵ G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011.

Cette problématique est née surtout face aux contrats de la compagnie irlandaise Ryanair, mais aussi des compagnies *low-cost* plus largement. En effet, la compagnie a recours à des contrats d'intérim, des contrats définissant son personnel comme indépendant.

Dans le cadre de la prestation de service, des tentatives de simplification des hypothèses ont vu le jour mais sont restées vaines, en pratique. En effet, cela reste des règles universitaires. Il existe des règles prévues par la directive européenne et par le Code du travail français, avec plus exactement l'article R1412-5 du Code du travail qui permet au salarié détaché dans le cadre d'une prestation de service de contester et de demander à ce que ses droits soient établis devant le Conseil des Prud'hommes dans le ressort duquel la prestation a été exécutée. Le texte ajoute que lorsque la prestation a été exécutée dans le ressort de plusieurs lieux, ces contestations seront portées devant l'une de ces juridictions.

Mais aujourd'hui, la difficulté réside dans le fait qu'il n'existe pas à proprement dit de législation sociale pour le personnel aérien (ou du moins suffisante à notre sens). Et s'il peut paraître utopique de demander l'édiction d'un tel règlement, il serait cependant plus que bénéfique afin de caractériser clairement les règles de saisine mais aussi le statut exact du personnel navigant ; entre salarié détaché ou indépendant, il est possible de se perdre dès le stade de la qualification ce qui rend l'application des règles encore plus délicate et peut éventuellement devenir une barrière au procès pour le salarié demandeur.

Le règlement Bruxelles I bis de 2012 propose néanmoins des options bénéfiques au salarié : il existe plusieurs choix afin que ce dernier choisisse la juridiction qu'il saisira en cas de litige. L'objectif a été d'éviter que le salarié ne puisse se tourner seulement vers la juridiction se trouvant dans l'Etat du domicile de son employeur.

Ainsi, selon l'article 21 dudit règlement le salarié peut attirer son employeur « *devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail* »⁸⁶, c'est à dire le lieu d'accomplissement habituel du

⁸⁶ Règlement (UE) N°1215/2012 du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale article 21 point 1, i).

travail. Mais une autre option existe puisque « *lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur* »⁸⁷.

Mais les juges européens sont aussi intervenus afin de préciser certaines notions du règlement. En effet, si le règlement Bruxelles I bis est une refonte du règlement Bruxelles I de 2000, les dispositions concernant la saisine des juridictions en cas de litige portant sur un contrat de travail n'ont pas changé. C'est la jurisprudence européenne qui est venue apporter des précisions quant à l'interprétation. En effet, la CJUE a tenu à clarifier la notion de lieu de travail habituel. Ainsi, l'arrêt *Mulox* de 1993⁸⁸ dispose que le lieu du travail habituel est le « *lieu à partir duquel le salarié organise l'essentiel de ses obligations pour le compte de son employeur et revient à après chaque déplacement professionnel* ». L'arrêt *Weber* de 2002⁸⁹ rajoute que si cette dernière condition n'est pas remplie « *l'endroit où le salarié a accompli la majeure partie de son emploi compte tenu de l'intégralité de sa période de travail et du lieu où se situe le centre de gravité de son rapport contractuel avec son employeur* »⁹⁰.

L'intention des juges est certaine : rechercher un lien de rattachement solide entre le salarié et la juridiction saisie. Mais les jurisprudences précédentes ne visaient pas le personnel navigant. Le Parlement européen est alors intervenu afin de promouvoir une plus grande sécurité juridique pour les professions qui n'auraient pas de centre effectif de leurs activités dans un seul Etat membre⁹¹.

Pour finir avec les règles communautaires, le règlement Bruxelles I bis offre une dernière possibilité au salarié que nous retrouvons au sein de l'article 4 dudit règlement : « *Les personnes qui ne possèdent pas la nationalité de l'État membre dans lequel elles sont domiciliées sont soumises aux règles de compétence*

⁸⁷ Règlement (UE) N°1215/2012 du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale article 21 point 1, ii).

⁸⁸ CJCE, *Mulox IBC*, affaire C-125/92, 13 juillet 1993.

⁸⁹ CJCE, *Weber*, affaire C-37/00, 27 février 2002.

⁹⁰ M. Bacuvier, « Conflits de lois et de juridictions : localiser la prestation de travail du personnel navigant des compagnies aériennes », *Dalloz*, Droit social 2011, p. 169.

⁹¹ ⁹¹ M. Bacuvier, « Conflits de lois et de juridictions : localiser la prestation de travail du personnel navigant des compagnies aériennes », *Dalloz*, Droit social 2011, p. 169.

applicables aux ressortissants de cet État membre ». Ainsi, un personnel navigant espagnol, d'une compagnie espagnole, résidant en France pourrait attirer son employeur devant les juridictions françaises. La position des juridictions françaises s'est montrée favorable à cette dernière disposition⁹².

Néanmoins, la CJUE a aussi joué un rôle conséquent dans l'interprétation de ces notions qui peuvent porter à confusion. C'est ainsi qu'une récente jurisprudence de la CJUE du 14 septembre 2017 arrêts Osacar et Nogueira⁹³ a précisé que « *le lieu habituel de travail* » reste le critère retenu afin de définir les juridictions compétentes. La notion de base d'affection⁹⁴ constitue un élément important du faisceau d'indices, mais n'est pas un critère exclusif. La multiplicité des critères, leur définition, le caractère étroit du faisceau d'indices ne sont pas caractéristique d'une clarté. En effet, les règles peuvent s'avérer complexes et ne sont pas, à notre sens, bénéfique à la législation sociale européenne, notamment à son application.

B) Vers une « hiérarchisation des juridictions⁹⁵ » ?

Tout Etat est souverain, et peut donc aménager son système judiciaire comme il l'entend et ce constat relève d'un principe fondamental qu'est celui de la souveraineté des Etats. Mais si ce principe est reconnu, il peut parfois faire l'objet de méprises, et quelques décisions judiciaires le démontrent.

En effet, pour les exemples futurs, il est important de s'appuyer sur le fait que la politique sociale de la compagnie aérienne *low-cost* Ryanair est encore une fois bien particulière. A elle seule, la compagnie aérienne irlandaise a ouvert des sujets de controverses lourds, laissant penser à un dumping social soutenu par l'Europe. Elle n'est évidemment pas la seule.

La première question soulevée a été celle de savoir qui pouvait juger de ce genre de contrat⁹⁶ ? Cela relève-t-il de la justice nationale ou européenne ? En effet, la

⁹² Cour d'appel de Paris, 18^{ème} Chambre, 15 mars 2007, RG n°S05/03496.

⁹³ CJUE, 2^{ème} Chambre, Osacar et Nogueira contre Ryanair, affaires jointes C-168/16 et C-169/16.

⁹⁴ Notion européenne que nous pouvons retrouver au sein du règlement EU OPS et se définit comme « *le lieu à partir duquel le travailleur commence et termine son activité* ».

⁹⁵ R. Herderlé, « Quand le droit des travailleurs aériens doit se calquer sur celui de la nationalité de la compagnie aérienne », *Miroir social*, 6 mai 2016.

⁹⁶ Entendu les contrats de travail impliquant PNC ou PNT.

question peut paraître rhétorique, mais elle s'avère en pratique complexe et une affaire en particulier retiendra notre attention⁹⁷.

En effet, nombre de procès ont vu le jour notamment dû à l'arrivée des compagnies *low-cost* sur le marché européen et avec elles l'arrivée de contrats dits inédits ou atypiques. Ces procès, d'abord intentés devant les juridictions nationales, ont souvent coupé court. Néanmoins, la procédure classique se définissait par un salarié attaquant la compagnie dans l'Etat d'accueil allant jusque devant la CJUE, cette dernière préconisant l'application du droit de l'Etat d'accueil concernant les cotisations sociales. Malheureusement, la pratique ne fut pas aussi constante.

De fait, dans une décision Belge en date de novembre 2013 le tribunal de Charleroi⁹⁸ s'est déclaré incompétent pour juger d'une affaire opposant Ryanair à six personnels navigants. Là encore, le flou du droit social européen a su profiter à la compagnie irlandaise puisque le tribunal a jugé que « *l'essentiel des décisions d'organisation de la compagnie sont le fait du siège central de la compagnie aérienne, en Irlande* »⁹⁹. En l'espèce, il était reproché à la compagnie d'appliquer son propre droit social moins avantageux que le droit belge, alors que le personnel était basé en Belgique et y exerçait ses activités.

Mais l'une des décisions les plus retentissantes à ce sujet est bien celle de la Cour de Bergame en Italie. En effet, dans ce jugement en date de 2016, la Cour italienne saisie reconnaît au fond l'application valable du droit irlandais quant aux cotisations sociales. Pour un bref rappel des faits, il était reproché à Ryanair d'employer et de faire cotiser son personnel navigant en Irlande. Si l'application au fond mérite débat, c'est aussi et surtout sur le conflit de juridictions au sens très large qu'il faut s'arrêter.

⁹⁷ R. Herderlé, « Quand le droit des travailleurs aériens doit se calquer sur celui de la nationalité de la compagnie aérienne », *Miroir social*, 6 mai 2016.

⁹⁸ Tribunal du travail de Charleroi, Section de Charleroi, 3^{ème} Chambre, RG 11/5322/A, 6 novembre 2013.

⁹⁹ RTLinfo, Belgique, « Anciens employés contre Ryanair : les plaignants n'ont pas apporté suffisamment de preuves », 4 novembre 2013.

Premièrement, est-ce que cette décision ne prône pas une hiérarchisation des juridictions ? Est-ce qu'une juridiction a plus de pouvoir qu'une autre, et quel impact cela aura en Europe ?¹⁰⁰

Deuxièmement, outre le conflit de juridiction, c'est un conflit encore plus profond qui pourrait prendre naissance : le conflit entre le législateur et le juge. Ainsi, « *ce qui se joue avec la domination d'une juridiction sur une autre, c'est bien la capacité du peuple « soumis » à choisir ses propres lois, son droit du travail et en quelque sorte de disposer de lui-même* »¹⁰¹. De plus, et c'est sûrement le plus surprenant, la Commission européenne recommandait clairement une application du droit social du pays d'accueil. En effet, le principe de territorialité est d'usage et le règlement 883/2004 modifié en 2012 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale va dans ce sens. Cet arrêt semble faire voler en éclat les préconisations européennes et épaissit le flou social existant.

Mais c'est encore plus récemment que la CJUE s'est faite entendre. En effet, tels sont les motifs récents de la Cour de justice concernant les questions de compétence juridictionnelle : « *L'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, doit être interprété en ce sens que, en cas de recours formé par un membre du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, et afin de déterminer la compétence de la juridiction saisie, la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », au sens de cette disposition, n'est pas assimilable à celle de « base d'affectation », au sens de l'annexe III du règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil, du 16 décembre 1991, relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile, tel que modifié par le règlement (CE) n° 1899/2006 du Parlement européen et du Conseil, du 12 décembre 2006. La notion de « base d'affectation » constitue*

¹⁰⁰ R. Herderlé, « Quand le droit des travailleurs aériens doit se calquer sur celui de la nationalité de la compagnie aérienne », *Miroir social*, 6 mai 2016.

¹⁰¹ R. Herderlé, « Quand le droit des travailleurs aériens doit se calquer sur celui de la nationalité de la compagnie aérienne », *Miroir social*, 6 mai 2016.

néanmoins un indice significatif aux fins de déterminer le « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail »¹⁰².

A travers ces motifs, la Cour établit très clairement une distinction entre les notions de « *lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail* » et « *base d'affectation* ». Dans cet arrêt, les juridictions belges demandaient à la Cour européenne de répondre à la question de savoir si les deux notions précédentes pouvaient être assimilées. L'arrêt dispose que la notion de « *base d'affectation* » peut être significative, dans le sens où cette dernière peut rentrer dans la méthode de recherche du faisceau d'indices, mais elle n'est pas exclusive.

Cette décision laisse place à une certaine confusion. En effet, la Cour marque une différence notable entre deux règlements européens : le règlement Bruxelles I concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale en date de 2000 relatif à la compétence judiciaire et l'annexe III du règlement 3922/91 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile. Si la distinction peut se justifier par les différences d'objets, la justification ne saurait trouver de sens quant à la cohérence juridique. En effet, à travers une telle décision, il semblerait que la Cour complexifie la tâche déjà lourde d'un recours pour un PN contre une compagnie. De plus, cette position justifie les agissements de compagnies aériennes telles que Ryanair envieuse d'appliquer sa législation nationale, le plus souvent défavorable au personnel navigant. Encore une fois, la législation irlandaise serait-elle préférable ? La justice européenne est-elle moins avantageuse que les juridictions des Etats membres ? S'il paraît inimaginable que la CJUE hiérarchise ses juridictions nationales, il reste difficile de justifier une décision qui est contraire au principe de protection de la partie faible au contrat... en l'espèce le personnel navigant.

De fait, une simplification du droit positif ne saurait qu'être la bienvenue. Choisir la notion de base d'affectation comme critère de saisine paraîtrait évident plutôt que de le fondre dans la méthode de faisceau d'indices synonyme de confusion en l'espèce pour le personnel navigant.

¹⁰² Arrêt CJUE, 2^{ème} chambre, Crewlink Ireland Ltd et Ryanair Designated Activity Company, affaires jointes C-168/16 et C-169/16, 14 septembre 2017.

Section 2 – Les règles de conflit de lois

Après avoir étudié les règles de conflits de juridictions, il semble pertinent de conclure cette partie par les règles de conflits de lois, essentielles.

La situation de conflit de lois se révèle être un problème naissant du fait qu'une question de droit présente des liens avec plusieurs Etats (plus généralement plusieurs systèmes ou ordre juridiques) à résoudre par le choix de la loi qui lui est applicable¹⁰³.

De fait, nous verrons dans un premier temps le système du droit international privé concernant les conflits de lois (I), avant de voir dans un second temps la nécessaire harmonisation de la réglementation (II).

I. Un système conforme au droit international privé

A) La nécessaire qualification d'un contrat international

Tout d'abord, on ne recherche la loi applicable au contrat que si, et seulement si, nous sommes en présence d'un contrat international. Il faut dès lors définir ce qu'est un contrat international. Selon le cabinet d'avocats Picovschi « *Le contrat de travail international peut être défini de manière générale comme étant le contrat dont tous les éléments ne sont pas rattachés à la France. Il n'en existe cependant pas de définition dans le code du travail. Mais deux types de situations peuvent être distinguées : soit le salarié est spécialement recruté pour travailler à l'étranger, auquel cas un contrat de travail particulier est conclu ; soit il est envoyé à l'étranger par la société pour qui il travaillait déjà en France, auquel cas un avenant au contrat de travail est conclu. Dans les deux cas, les mentions obligatoires apparaissant dans les deux types de contrats sont les mêmes.* »¹⁰⁴.

¹⁰³ G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011.

¹⁰⁴ Avocats Picovschi, « Le contrat de travail international », 11 octobre 2014.

Le règlement communautaire dit Rome I, héritier de la Convention de Rome, met en exergue le principe de l'autonomie de la volonté et du libre choix des parties dans la désignation de la loi applicable en matière contractuelle, c'est d'ailleurs au sein de l'article 3 que nous pouvons le lire. De plus, cette loi d'autonomie prévaut aussi dans la qualification du contrat de travail, comme cela fut rappelé dans l'arrêt Air Maroc de 1978. En effet, la Cour de Cassation¹⁰⁵, en 1997, disposa qu'un contrat de travail pouvait même être requalifié pendant son exécution. En l'espèce, la société Air Maroc – devenue Royal Air Maroc – avait conclu un contrat avec un salarié en appliquant la loi marocaine. Ce dernier ayant été muté en France, à Bordeaux, et ayant acquis la nationalité française par volonté unilatérale, cela suffisait à signifier l'application de la loi française.

La qualification du contrat de travail comme international est l'étape essentielle du raisonnement en droit international privé. Parfois, des conflits de qualification apparaissent, c'est à dire une hypothèse où le juge saisi constate que la qualification retenue n'est pas la même que celle qu'aurait retenue l'autre juge. Souvent, il va s'agir de qualifier une institution étrangère, inconnue de l'ordre juridique du for.

Le système de droit international privé français considère qu'une loi étrangère a, *a priori*, une vocation égale à celle de la loi française à s'appliquer. Pourtant, le juge ne se trouve pas dans une situation identique lorsqu'il doit appliquer la loi du for¹⁰⁶ ou une loi étrangère. En effet, il connaît la loi du for et cela signifie que les parties au procès n'ont pas à apporter la preuve du contenu de la loi du for. En revanche, le juge n'a aucune obligation de connaître le droit étranger. Par conséquent, certains ont considéré qu'il n'y avait pas d'obligation d'appliquer les règles de conflit de lois qui risquent de désigner un droit étranger. La jurisprudence française a longtemps été hésitante sur cette question que l'on appelle techniquement le statut procédural des règles de conflit ou la condition procédurale de la loi étrangère. Cela touche, en effet, à l'office du juge. Aujourd'hui, on peut dire qu'on a trouvé des réponses stables en droit international privé français. Ces réponses obligent à délimiter le domaine de

¹⁰⁵ Cour de cassation, Chambre sociale, 94-45.524, 17 décembre 1997.

¹⁰⁶ La loi du for est la loi du lieu où un tribunal est installé. Par exemple, la loi du for pour la Cour de cassation française est la loi française.

l'application d'office des règles de conflits. Ensuite, elles permettent d'identifier l'espace de liberté des parties et du juge face aux règles de conflits.

En pratique, si les conditions d'intervention du juge sont importantes à connaître, des textes existent et permettent d'apporter une certaine clarté.

B) Les premières hypothèses de la loi applicable au contrat

La première hypothèse est l'hypothèse générale prévue par le Règlement Rome I 593/2008. L'article 3 précise que la volonté des parties doit s'exprimer soit de façon expresse, explicite, soit de façon implicite mais certaine. Quand on parle de volonté des parties, on voit que l'article 3 laisse plusieurs possibilités dans le but de détecter cette volonté. Dans le meilleur des cas, les parties auront visé expressément une loi applicable, ce qui rendra le jeu des conflits de lois d'autant plus aisé.

Mais il existe des cas de contrat où la loi applicable n'a pas été citée. Il faut alors distinguer plusieurs situations. La première règle posée l'est par l'article 8 de Rome I et indique que lorsqu'il n'y a pas de loi applicable au contrat de travail, la loi du lieu d'exécution habituel s'applique. Il s'agit ici d'une règle très classique en droit du travail dans la mesure où le lieu d'exécution du contrat va déterminer les conditions d'accomplissement du travail. La question du lieu a des conséquences certaines. De fait, ce n'est pas étonnant que ce critère de rattachement soit choisi comme premier critère lorsque les parties n'ont pas choisi de loi en particulier. De plus, l'article ajoute que cette loi du lieu d'accomplissement habituel reste applicable même si le salarié est détaché temporairement dans un autre pays. Le texte précise qu'à défaut de loi d'autonomie, le travailleur mobile pourra se voir appliquer la loi du pays à partir duquel il exerce son activité (argument dont se prévaut d'ailleurs la compagnie aérienne Ryanair). C'est une règle issue des conflits de juridictions.

De plus, le règlement Rome I de 2008, toujours en l'absence de choix de la loi applicable, ouvre dans son article 6 des options. Le contrat de travail sera donc régi par :

« a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, ou

b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable. »

Sur le dernier point de cet article, on pourrait émettre quelques réticences puisque « les liens plus étroits » pourraient s'avérer être synonyme de plus de confusion dans les esprits¹⁰⁷.

L'affaire Koelzch du 11 mars 2011¹⁰⁸ démontre un le raisonnement des juges européens quant au choix de la loi applicable. En l'espèce, un chauffeur routier avait un contrat de travail qui relevait de la loi luxembourgeoise et son travail impliquait un départ à partir d'Allemagne, puis de traverser l'Europe pour effectuer des livraisons. La société en question faisait faillite ce qui engendra donc un plan de licenciement économique. Ce chauffeur était un élu délégué du personnel sur le territoire allemand. Ce statut allemand permettait d'acquérir un statut de salarié protégé puisqu'il était impossible de licencier dans une procédure particulière. Mais finalement, le salarié en question fut licencié sous les motifs de la loi luxembourgeoise. Il décide de saisir les juridictions luxembourgeoises pour mauvaise application de la Convention de Rome. Le Luxembourg pris la décision de saisir la Cour de justice de l'Union européenne pour interprétation. La réflexion de la Cour fut très intéressante. En effet, elle s'est basée sur le règlement Rome I en définissant la notion de lieu de travail comme une notion autonome. De fait, la notion de lieu de travail, en l'espèce selon la Cour, sera le lieu où le travailleur « *effectue ses missions de transports, lieu où il reçoit les instructions de ses missions, lieu où il organise son travail, et c'est le lieu où se trouve ses outils de travail* ». Pour vérifier le caractère habituel de ce lieu de travail, la Cour devra chercher à savoir si c'est un lieu de chargement et de déchargement de la marchandise. En l'espèce, le lieu de travail fut considéré en Allemagne et la loi allemande fut applicable.

¹⁰⁷ S. Prieur, Compétence juridictionnelle et loi applicable au contrat de travail international : la consécration d'un critère uniforme, Gaz. Pal., 14 juin 2012, p. 5.

¹⁰⁸ CJUE, Heiko Koelzsch contre État du Grand-Duché de Luxembourg, affaire C-29/10 (demande de décision préjudicielle, introduite par la cour d'appel de Luxembourg).

Cet arrêt, s'il ne concerne pas dans les faits le transport aérien, revêt tout de même les caractéristiques d'une base opérationnelle et sert alors d'outil quant à la recherche de la loi applicable, surtout dans un contexte transnational. Cet arrêt souligne et rappelle que le règlement Rome I émet quelques restrictions à la liberté de choix de la loi applicable, notamment en ce qui concerne le droit du travail¹⁰⁹. En effet, le règlement précise dans son préambule, à l'alinéa 23, « *s'agissant des contrats conclus avec des parties considérées comme plus faibles, celles-ci devraient être protégées par des règles de conflits de loi plus favorables à leurs intérêts que ne le sont les règles générales* »¹¹⁰.

Au sein de cet arrêt, la Cour de justice rappelle que les dispositions impératives ne peuvent être écartées par le libre choix des parties. Autrement dit, la loi choisie par les parties, la loi d'autonomie, n'est pas absolue.

Le problème des règles de rattachement est qu'elles doivent être fixes. Lorsque le travailleur est mobile, un critère de rattachement identifiable est nécessaire. On ne peut pas prendre le lieu de travail habituel par hypothèse. Lorsque le salarié est mobile¹¹¹, comme c'est le cas pour le personnel navigant, la loi applicable au contrat sera la loi du lieu de l'établissement qui a embauché le salarié. La Cour de justice fut amenée à interpréter la notion d'établissement qui a embauché le salarié et a considéré qu'il ne fallait pas l'entendre au sens juridique du terme, mais dans un sens commun, dans le sens le plus large. Elle a pu en effet admettre dans une affaire *Navimer* du 15 décembre 2011 que « *la possession de la personnalité juridique ne constitue pas une exigence à laquelle l'établissement de l'employeur au sens de cette disposition doit répondre* ». Autrement dit, peu importe la structure juridique de l'entreprise, ce qui compte c'est le lieu où le salarié a signé son contrat de travail qui prévaut. L'avantage de cette règle est qu'elle est fixe, mais son inconvénient tend à ce qu'elle ouvre des potentielles incertitudes quant à la loi applicable au contrat.

Outre les règles d'application, des limites quant aux choix de la loi existent bel et bien, comme nous l'avons vu avec l'arrêt *Koelzsch*. De fait, l'article 8 du règlement

¹⁰⁹ Droit européen du travail, Sélection de la semaine juridique – social, *Lexis Nexis* (de 2008 à 2013), p. 137.

¹¹⁰ Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

¹¹¹ En l'occurrence effectuée des rotations, change d'Etats, peut avoir une base d'affectation différente du lieu de signature du contrat etc.

Rome I contient une catégorie de normes qui est appelé « *dispositions impératives protectrices* ». Il s'agit d'une catégorie de lois de police, de loi d'application immédiate mais qui s'en distingue à plusieurs égards. Les dispositions impératives en effet vont comme les lois de police s'imposer dans le contrat mais elles n'ont pas de fonction de protection de l'ordre politique, social, économique, au plan général. En réalité, ces dispositions ont pour objet de protéger certaines catégories particulières de personnes qui sont considérées comme étant les plus faibles. On peut regretter cette terminologie un peu réductrice des textes européens et notamment celui de la Convention de Rome qui ne met pas en avant le principe de faveur.

Outre les dispositions d'ordre public interne, l'ordre public international joue un rôle important. Selon leur nature, ces dispositions ont pour conséquences soit d'évincer la loi compétente, et il s'agit ici de l'exception d'ordre public, ou bien ces dispositions vont avoir pour conséquences d'imposer l'application directe d'autres lois compétentes que l'on appelle les lois de police ou d'application immédiate. La loi de police est une disposition matérielle qui va s'imposer à la loi du contrat sans passer par une règle de conflit de loi. Son caractère impératif est justifié par le fait que la loi de police a pour objet d'organiser les rapports sociaux, politiques et économiques d'un pays.

II. Une harmonisation devenue nécessaire

A) L'application des lois concernant les régimes de sécurité sociale européens

Ainsi, une fois le tribunal saisi, ce dernier devra déclarer quelle loi, quel droit, quelle législation sera applicable pour l'affaire en cours. De fait, il peut arriver que les tribunaux aient à désigner une loi nationale, ou une loi étrangère, *in fine* issue d'un autre Etat membre.

Tout d'abord, l'application territoriale des régimes de sécurité sociale normalement prévaut et un règlement européen va dans ce sens. C'est le règlement 883/2004/CE¹¹² portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et son

¹¹² Règlement (CE) N°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

règlement d'application 987/2009 qui vise cette problématique. En effet, les perspectives de ce règlement ne sont pas envisagées dans les règlements précités.

Pourtant des dérogations sont possibles et cela démontre une nouvelle fois le manque de limpidité dans la législation européenne. A croire que la législation européenne n'est pas encore assez solide pour revêtré un caractère obligatoire.

En principe, le règlement précipité s'applique pour toute situation présentant un élément d'extranéité et à tous citoyens européens. Le critère de rattachement retenu est celui du lieu d'exercice de l'activité ; selon la décision de la CJUE de 2012 Partena ASBL¹¹³, cela revient concrètement, pour la personne concernée, au lieu où cette dernière accomplit ses tâches. En clair, dès lors qu'une personne travaille sur le territoire d'un Etat, cette personne relèvera de la législation sociale de ce dernier ; c'est le principe de territorialité. De plus, le principe du détachement ne remet pas ce principe en cause. Mais il est aussi possible de voir un nouveau rattachement apparaître ; le lieu de résidence. Néanmoins, les couches commencent à se cumuler quand nous savons que le personnel navigant est exclu du rattachement territorial. En effet, le critère de rattachement est exclu pour certaine catégorie spécifiques d'assurés sociaux tels que « *l'activité de membre d'équipage de conduite ou d'équipage de cabine assurant des services de transports de voyageurs ou de fret est considéré comme étant une activité menée dans l'Etat membre dans lequel se trouve la base d'affectation*¹¹⁴ ».

Toujours selon le règlement 465/2012, « *La notion de « base d'affectation » pour les membres de l'équipage de conduite et de l'équipage de cabine selon le droit de l'Union est définie par l'annexe III du règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil du 16 décembre 1991 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile. Afin de faciliter l'application du titre II du règlement (CE) n° 883/2004 à ce groupe de personnes, il est justifié de créer une règle spéciale faisant de la notion de « base d'affectation » le critère pour déterminer la législation applicable aux membres de l'équipage de conduite et de*

¹¹³ CJUE, Partena ASBL contre Les Tartes de Chaumont-Gistoux SA, n° C-137/11, 27 septembre 2012.

¹¹⁴ Règlement (UE) n°465/2012 du Parlement européen et du conseil du 22 mai 2012 modifiant le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004.

l'équipage de cabine. Cependant, la législation applicable aux membres de l'équipage de conduite et de l'équipage de cabine devrait rester stable et le principe de la « base d'affectation » ne devrait pas donner lieu à des changements fréquents de la législation applicable en raison de modes d'organisation du travail ou de contraintes saisonnières dans ce secteur d'activité ». Ainsi, pour le personnel navigant, il faudra donc se tourner vers un autre règlement, et notamment l'annexe III du règlement 3922/91.

On retrouve une nouvelle fois le critère de « base d'affectation ». Critère qui se révèle plus que décisif : en effet, il définit potentiellement l'identité des juges auxquels il sera nécessaire de s'adresser, mais aussi les droits applicables. Si ce critère n'est pas exhaustif, il revient souvent et s'avère être d'une importance non négligeable.

Selon Monsieur Emmanuel Jahan « *Après juin 2012, lorsque la base d'affectation est le lieu habituel de travail du salarié, elle définit donc le régime de sécurité sociale applicable, y compris pour les travailleurs détachés navigants compte tenu de son caractère sectoriel. C'est une modification sectorielle du règlement communautaire de coordination des régimes de sécurité sociale, qui l'emporte sur les dispositions générales conformément au droit européen* »¹¹⁵. On voit ainsi pour la première fois une norme véritablement sectorielle naître, c'est à dire une norme tenant compte des spécificités de la profession du personnel navigant.

B) Les normes sociales européennes : la distinction marquée entre droit de la sécurité sociale et droit du travail

Enfin, il est vraisemblablement primordial de rappeler la différence qu'émet le droit positif européen entre le droit de la sécurité social et le droit du travail. En effet, selon que l'on touche à l'un ou l'autre domaine, le faisceau d'indices sera différent, et cette distinction se comprend de la différence intrinsèque des deux matières.

Dans les grandes lignes, il faudra tendre à appliquer le droit du travail du pays d'accueil, quand le régime de sécurité social restera le régime du pays d'origine pour

¹¹⁵ Transport aérien : 6 affirmations sur le droit social européen et les réponses du droit européen, Emmanuel Jahan – ancien président du comité européen de dialogue social sectoriel pour l'aviation civile et représentant d'Air France KLM à Bruxelles pour les affaires sociales jusqu'en 2017, p. 30.

le travailleur mobile¹¹⁶. En effet, quand en droit de la sécurité sociale, la notion de base d'affectation constitue une référence, en droit du travail on parlera plutôt de « *base d'exploitation* » (selon le droit français) ou de « *lieu à partir duquel le salarié accomplit habituellement ses tâches* » (selon le droit européen)¹¹⁷, en ce qui concerne le choix des juridictions.

S'il semble logique d'affirmer une distinction sur l'objet même des deux domaines précités, la distinction quant au jeu de conflit semble moins pertinente. En effet, cela ne contribue qu'à la confusion et la superposition de règles parfois subjectives. De fait, le cumul de notions telles que « *base d'affection* », « *base d'exploitation* », « *lieu à partir duquel (...)* », « *lieu habituel (...)* », semble d'une complexité intense pour une question qui pourrait être réglée de manière plus harmonieuse avec un rattachement unique pour les deux questions, permettant de faire profiter le PN d'une certaine sécurité juridique.

La notion de « *base d'affection* » est reprise comme critère dans le but de déterminer la législation applicable. La critique qui doit, à notre humble avis, être émise est celle de la proximité avec la notion de « *lieu de travail habituel* ». En effet, il paraît important aujourd'hui, et cela constitue peut-être un véritable enjeu, que le droit social et le droit du travail pour le personnel navigant se rejoignent ou du moins coexistent. La législation européenne émet différents critères, différents termes, pour des domaines très proches et rend une nouvelle fois difficile d'établir une certaine sécurité juridique pour le personnel navigant qui ne peut être certain du droit qui lui sera appliqué.

Une des difficultés actuelles est que ce flou européen comblé par quelques textes de manière parcimonique, contribue à la précarisation de l'emploi. Ces flous renforcent les techniques des compagnies *low-cost* qui, en soi ne sont pas illégales, mais éthiquement peuvent être contestables. On ne retrouve pas ici les idéaux d'un marché unique et unifié avec une législation sociale constante et ne reniant pas les spécificités des professions méritant d'être soulignées.

¹¹⁶ Le constat est plus complexe mais pour notre propos il plus aisé de retenir les grands principes.

¹¹⁷ Rapport d'information n° 450 (2013-2014) de M. Éric BOCQUET, fait au nom de la commission des affaires européennes, déposé le 10 avril 2014, Le droit en soute : le dumping social dans les transports européens.

Un arrêt de la CJUE¹¹⁸ a repris une nouvelle notion : la notion d'établissement définit comme « *La notion d'établissement au sens du traité est donc une notion très large, impliquant la possibilité pour un ressortissant communautaire de participer, de façon stable et continue, à la vie économique d'un État membre autre que son État d'origine, et d'en tirer profit, favorisant ainsi l'interpénétration économique et sociale à l'intérieur de la Communauté dans le domaine des activités non salariées (...)* ». Cette notion est aussi importante à saisir puisqu'elle constitue une condition et un critère de rattachement au régime de sécurité sociale d'un Etat donné. De fait, en fonction du lieu d'établissement, les lois sociales seront désignées.

Enfin, pour terminer, il convient d'éclaircir les notions aujourd'hui utilisées ; base d'affectation, base d'exploitation et lieu habituel de travail :

- La notion de « *base d'exploitation* » est une notion française. En effet, elle découle d'un décret du 21 novembre 2006 n°2006-1425 et fut définie comme « *un ensemble de locaux ou d'infrastructures à partir desquels une entreprise exerce de façon stable, habituelle et continue une activité de transport aérien avec des salariés qui y ont le centre effectif de leur activité professionnelle. Au sens des dispositions qui précèdent, le centre de l'activité professionnelle d'un salarié est le lieu où, de façon habituelle, il travaille ou celui où il prend son service et retourne après l'accomplissement de sa mission* ».
- La notion de « *base d'affectation* » est, quant à elle, une notion européenne que l'on a pu retrouver au sein du règlement EU OPS et se définit comme « *le lieu à partir duquel le travailleur commence et termine son activité* ».
- La notion de « *lieu habituel de travail* » est une notion qui relève du règlement Bruxelles I afin de définir les juridictions compétentes.

¹¹⁸ CJUE, Reinhard Gebhard contre Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano (demande de décision préjudicielle, formée par le Consiglio Nazionale Forense), affaire C-55/94, 30 novembre 1995.

Ainsi, il existe donc des règles conflictuelles (que nous détaillerons plus tard dans notre propos) différentes selon que l'on est dans le cadre d'une relation de travail, ou dans une situation de protection sociale¹¹⁹.

C) La question de l'autorité des certificats A1 (anciennement E101)

Enfin, le certificat A1 (anciennement E101) ne saurait être exclu de notre développement. En effet, ce certificat représente l'attestation pour un travailleur de son affiliation à un régime de sécurité social si ce régime n'est pas celui de l'Etat dans lequel il exerce son activité¹²⁰. De fait, les compagnies aériennes se trouvent directement concernées par ces certificats, car elles peuvent compter dans leur personnel navigant des travailleurs détachés affiliés au régime de sécurité social de leur Etat d'origine. Si l'étude de cet aspect peut revêtir un caractère purement administratif, elle conserve un certain intérêt quant à leur valeur contraignante.

Le règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté dispose au terme de son article 3, paragraphe second que « *la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre est soumise à la législation de cet État, même si elle réside sur le territoire d'un autre État membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre État membre* ». Telle est la règle qui connaît une exception en son article 14 qui dispose que « *la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre État membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas douze mois et qu'elle ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement* ». De plus, L'article L.1262-3 du Code du travail dispose : « *Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque son activité est entièrement orientée vers le*

¹¹⁹ J. Icard, Travail dissimulé et détachement européen, Les cahiers sociaux, *Cah soc.*, avril 2014.

¹²⁰ Infrastructures, transports et logistiques, Transport aérien, n°3, Mars 2018, *LexisNexis*, p.1.

territoire national ou lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures situées sur le territoire national à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue ». Ainsi, une compagnie aérienne ne pourra se prévaloir d'un certificat A1 si cette dernière dispose d'une base d'exploitation dans l'Etat d'accueil¹²¹.

La CJUE lors d'un arrêt « A Rosa Flussschiff »¹²² a mis en exergue le fait que les juridictions d'un Etat membre ainsi que les organismes de sécurité sociale, ne pouvaient pas remettre en cause un tel certificat car, délivré au niveau européen. Cet arrêt fut retentissant car diverge des positions françaises en la matière.

Quant à l'autorité de ces certificats, la Cour s'est aussi prononcée. En effet, c'est la Chambre sociale de la Cour de cassation française qui, lors de deux questions préjudicielles, a ressenti un besoin d'éclaircissement. Est-ce qu'un tel certificat ne peut être remis en cause, même s'il a été obtenu de manière frauduleuse ? C'est donc le 6 février dernier que la CJUE a posé quatre critères cumulatifs pour qu'une juridiction refuse la prévalence du certificat A1 :

- « Une demande de réexamen de l'attribution du certificat
- La carence d'un tel réexamen
- La possibilité d'engager une action judiciaire à l'encontre des employeurs recourant au détachement
- La garantie d'un droit à un procès équitable »¹²³

Ainsi, il est possible de voir que les conditions pour que le certificat A1 soit mis de côté sont précises et compliquent donc l'aboutissement de la mise à l'écart dudit certificat.

En France, ce certificat et ses considérations ont fait quelque peu débat. En effet, les juges européens ont eu tendance à reconnaître une grande portée et une autorité certaines à ces certificats. De telle sorte qu'aujourd'hui s'est posé la question de savoir si la fraude pouvait suffire à écarter un tel certificat ? La réponse apportée par

¹²¹ J. Icard, Travail dissimulé et détachement européen, Les cahiers sociaux, *Cah soc.*, avril 2014.

¹²² CJUE, première chambre, A Rosa Flussschiff, affaire C-620/15, 27 avril 2017.

¹²³ Infrastructures, transports et logistiques, Transport aérien, n°3, Mars 2018, *LexisNexis*, p. 2.

la CJUE semble plutôt négative avec la condition des quatre critères cumulatifs. La Cour impose une grande importance à l'autorité de ces certificats, laissant porter à croire que la fraude perd de sa teneur en droit européen. C'est donc un nouvel aspect de la législation sociale européenne qui mériterait d'être creusé. En effet, ces certificats sont essentiels à la bonne affiliation au régime de sécurité sociale d'un personnel navigant. L'impossibilité pour les Etats à les remettre en cause peut favoriser du dumping social, certaines compagnies aériennes profitant de ce flou pour affilier leur personnel navigant au régime qui les arrange le plus.

Ce certificat permet que le personnel navigant reste affilié au régime de sécurité sociale de son Etat d'origine, même les règles du détachement de travail posent comme principe le respect du noyau dur de l'Etat d'accueil : une certaine dichotomie s'installe. Dès lors, on voit que les règles sociales ne coïncident¹²⁴ pas et peuvent engendrer des situations complexes.

¹²⁴ J. Icard, Travail dissimulé et détachement européen, Les cahiers sociaux, *Cah soc.*, avril 2014.

Cette première partie souligne les prémices d'un droit social européen qui s'avère technique et complexe, notamment sur la question du personnel navigant. Le principe de libre circulation n'est pas en soi discutable, mais c'est plutôt ses dérives qui seront révélatrices des difficultés européennes actuelles concernant le transport aérien et son personnel navigant.

Nous avons pu voir que la transition dont la libéralisation est synonyme n'est pas aussi évidente que cela. Si la libre circulation des travailleurs est un principe européen désormais fondamental, son application soulève des interrogations qui tendent à devenir des problématiques tant sur le choix des juridictions que sur le choix de l'application des lois. Mais ces difficultés ont vite pu être surmontées grâce au jeu des règles de conflits malgré leur complexité à certains égards.

Les véritables questions se trouvent dans la problématique de l'arrivée de nouveaux modèles de compagnies aériennes, avec de nouveaux contrats de travail et l'application de législation parfois très différentes. C'est avec ce nouveau mouvement que la question de dumping social concernant le personnel navigant en Europe s'élève. Face à une concurrence de plus en plus forte au niveau global, il semblerait alors nécessaire de résoudre cette question européenne source de procès de plus en plus nombreux.

La législation existe, le socle réglementaire est présent, mais l'arrivée de compagnies *low-cost* sur le marché européen ont su démontré leur fragilité.

Si l'étude de la question est loin de relever d'une évidence, il conviendra peut-être de se référer à la législation européenne, ses contrôles, ses sanctions mais aussi d'espérer potentiellement une réponse en provenance de la scène internationale.

PARTIE 2 : LA LIBERALISATION SOCIALE EUROPEENNE APPLIQUEE AU PN AERIEN : DE LA GENESE D'UN CERTAIN DUMPING SOCIAL INVOLONTAIRE

Après avoir vu l'état du droit social aérien européen, il est désormais temps de s'attarder sur les effets de cette législation. En effet, comme soulevé précédemment, la principale conséquence et interrogation est celle du dumping social du personnel navigant. A ce sujet, une harmonisation et une intervention européenne semblent inévitables.

Le monde de l'aviation civile fait face à de fortes turbulences sociales. Ces turbulences peuvent être traduites par différents mouvements sociaux, entraînant une fragilisation des grandes compagnies, surtout en Europe. Ce déséquilibre est aussi, et notamment, dû à l'arrivée sur le marché de compagnies au modèle d'un nouveau genre : le modèle *low-cost*. Si ces compagnies à bas coûts permettent un accès au transport aérien pour un panel de passagers beaucoup plus large, leur stratégie de réduction de coûts se répercute parfois violemment sur les conditions sociales, les conditions de travail. C'est donc souvent le personnel navigant qui se retrouve touché par ces changements¹²⁵.

Si l'Union européenne doit intervenir, les instances internationales ne peuvent pas rester muettes. Ainsi, il semble important d'évoquer l'OACI, IATA ou encore l'OIT afin d'analyser les politiques mises en œuvre sur un pan international.

Aujourd'hui, ce qu'il est essentiel de comprendre, c'est que le droit social aérien a une dimension nationale, certes, mais il ne saurait être pleinement compris sans son pan international et européen. Et c'est cette législation européenne que l'on vise aujourd'hui. Pourtant, si rien n'est prévu concernant le droit social international, le droit social européen n'est pas non plus un modèle sans faille. Les règles applicables

¹²⁵ Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité, Revue française de droit aérien et spatial, Pedone, 2016, 280 (4), p. 393-421.

au personnel navigant existant, elles sont présentes, mais elles sont encore fragiles. C'est d'ailleurs ce qu'il conviendra d'étudier avec l'entrée des compagnies *low-cost* sur le marché européen (Chapitre 1), puis l'harmonisation européenne et internationale en tant que réponse au dumping social aérien (Chapitre 2).

Chapitre 1 – L’entrée des compagnies *low-cost* sur le marché européen : les débuts du dumping social aérien

La libéralisation du ciel européen a conduit à l’entrée de nouveaux acteurs sur le marché. En effet, d’abord aux Etats-Unis, avec le *Deregulation Act* en 1978, puis en Europe, les compagnies *low-cost* ont su faire une entrée remarquée (mais malgré tout remarquable) qui soulève encore aujourd’hui bien des questions.

De fait, le bouleversement d’un modèle inattendu (Section 1) et la caractérisation par ce modèle des faiblesses sociales européennes (Section 2) semblent deux aspects intimement liés.

Section 1 – Les bouleversements engendrés par le modèle *low-cost*

Tout d’abord, une compagnie aérienne qualifiée de *low-cost* est une compagnie à « *bas prix* ». Typiquement, une compagnie *low-cost* propose des billets à des tarifs réduits, défiant parfois toute concurrence. Parmi les compagnies *low-cost* européennes, on peut notamment citer Ryanair l’irlandaise, EasyJet la britannique, Norwegian la norvégienne ou encore Volotea l’espagnole pour n’en citer que quelques-unes.

C’est donc à la fin du XXème siècle que l’on voit apparaître en Europe ces premières compagnies. Ryanair décollait pour la première fois en 1991, EasyJet suivra en 1995. Si on rescence, aujourd’hui, près d’une cinquantaine de compagnies dans cette perspective, c’est parce qu’elles visent une réduction de coût permettant des bénéfices et des prix cassés. Ainsi, internet est le canal de vente privilégié, supprimant ainsi tout guichet qui engendrerait des coûts supplémentaires, le billet est électronique et permet d’éviter les frais de dossiers. Mais c’est aussi au niveau des aéroports que la stratégie *low-cost* prend racine ; en effet, en France, des compagnies telles que Ryanair ou EasyJet vont préférer des aéroports secondaires et privilégieront des escales courtes (souvent entre 25 et 30 minutes de rotation) ; ce afin de réduire au maximum les coûts aéroportuaires.

Si aujourd'hui un rapport du Sénat français rappelle qu'il n'existe aucune définition juridique du modèle économique des compagnies *low-cost*, certaines particularités s'en dégagent¹²⁶.

De fait, il conviendra d'étudier la naissance des contrats atypiques (I) avant de voir les conséquences des dérives sociales européennes (II), entraînées par ces nouvelles compagnies.

I. Les contrats atypiques

A) Le contrat de wet-leasing

Le contrat de *wet-leasing* s'apparente à un contrat de location. En effet, c'est le fait pour une compagnie A de louer à une compagnie B un appareil, mais contrairement au *dry-leasing*, cette location comprendra les assurances et l'équipage.

Au demeurant, le contrat de *wet-leasing* n'est pas *a fortiori* atypique, mais soulève des questions assez importantes, elles-mêmes parfois atypiques. La teneur de ce contrat est donc spécifique. De fait, quel est le droit applicable en présence de ce type de contrat ? En effet, est-ce que le personnel « loué » est considéré comme détaché ? Est-ce le droit du pays loueur ou bailleur que l'on est censé appliquer ? Plus précisément, le contrat de *wet-leasing* n'est atypique qu'en ce qu'il soulève des questions d'un nouveau genre.

Le règlement européen EU OPS évoque la location d'aéronef en différenciant notamment le *dry leasing* et le *wet leasing* au sein du point 1.165. Ainsi, l'article dispose que la location avec équipage doit se faire auprès d'un exploitant européen « *sauf autorisation de l'autorité* » et que l'exploitant doit s'assurer que les appareils loués avec équipage respectent – entre autres – que « *les normes de sécurité du bailleur en matière d'entretien et d'exploitation sont équivalents à celles prévues par le présent règlement* » ou que « *le bailleur est un exploitant titulaire d'un CTA délivré par un Etat signataire de la Convention de Chicago* »¹²⁷. Ce même OPS

¹²⁶ E. Bocquet, Rapport d'information n° 450, Sénat session ordinaire (2013-2014), fait au nom de la commission des affaires européennes, déposé le 10 avril 2014.

¹²⁷ Règlement EU OPS 3922/91/CE modifié par le règlement 859/2008 de la Commission européenne, OPS 1.165 « Location »

prévoit aussi que « *l'exploitant communautaire fournissant un avion avec équipage complet à une autre entité conformément au règlement (CEE) n°2407/92, et conservant toutes les fonctions et responsabilités prévues dans la sous partie C, reste l'exploitant de cet avion* »¹²⁸.

Une première interrogation est dès lors soulevée puisque ledit règlement ne dispose pas clairement du droit social applicable à ce personnel affrété. La question est primordiale puisque, outre le droit social applicable, c'est aussi la question de la responsabilité juridique qui mise en avant. Qui est responsable en cas de faute d'un personnel navigant entraînant un incident sur un appareil loué avec équipage ? Quelle assurance jouera ?

Au sein de la sous-partie C certaines dispositions précisent la nécessité d'avoir un personnel qualifié et formé conformément aux réglementations en vigueur. Concernant le personnel au sol, il est détaillé que l'exploitant conserve la responsabilité de ce personnel. En revanche, si la logique voudrait que l'exploitant soit aussi responsable du personnel navigant « loué », rien n'est explicitement dit au sein des textes. Cependant, considérant que l'exploitant, dans un contrat de *wet leasing*, fourni les assurances, certificats¹²⁹ et tous les documents nécessaires, il irait de soi que le personnel réponde, en cas d'incident, de rapport ou tout autre problème, reste sous la responsabilité de l'exploitant lui-même.

De fait, ce contrat n'est pas le plus problématique *in fine*, mais méritait que l'on s'y arrête.

B) Les contrats zéro heure

Toujours sur la lignée des méthodes, d'un point de vue français, socialement incorrectes, les contrats zéro heure, dit « *Zero Hour Contract* » sont aussi des contrats qui retiennent l'attention. Ces types de contrats arrivent directement du

¹²⁸ Règlement EU OPS 3922/91/CE modifié par le règlement 859/2008 de la Commission européenne, OPS 1.165 « Location »

¹²⁹ Règlement EU OPS 3922/91/CE modifié par le règlement 859/2008 de la Commission européenne précise que lors d'une location avec équipage, le certificat de transporteur aérien exploité sera celui du loueur.

Royaume-Uni et ont, depuis la crise de 2008, connu un essor sans précédent¹³⁰. Ces contrats consistent à pouvoir appeler un salarié seulement en cas de besoin, et de le rémunérer seulement sur ses heures effectuées. De fait, le contrat initial ne prévoit aucune garantie d'horaire. En clair, dans le transport aérien, ces contrats reviennent à embaucher des personnels navigants techniques via des agences d'intérim pour une durée déterminée ; comme expliqué précédemment, ces pilotes ne seront rémunérés que pour leurs heures effectuées¹³¹. Des compagnies telles qu'EasyJet utilisent ce type de contrat, rentable et allant toujours dans la direction d'une réduction de coûts.

D'après une étude menée par le *Chartered Institute of Personnel and Development*, environs un million de britanniques seraient concernés¹³², et le milieu aérien n'est pas exempté. La véritable problématique qui ressort de l'utilisation de ces contrats, outre leur caractère légalement improbable d'un point de vue français, tient dans le fait que ces contrats sont aussi utilisés dans les pays du Golfe. D'un point de vue social, l'Europe ne cache pas sa réticence face aux compagnies du Golfe de par leur condition de travail et leur manque de protection sociale. De fait, il paraît relativement incongru que des pratiques telles que le contrat zéro heure puisse exister au sein même de l'Union européenne. L'ECA (European Cockpit Association¹³³) demande et prône la fin de ces contrats. L'argument principal reste celui de l'atteinte à la sécurité, le manque de gestion ou encore de formation des pilotes recrutés sur cette base¹³⁴.

Néanmoins, sur cette question précise, le BREXIT sera sûrement une première réponse à l'éradication de ces contrats.

II. Les conséquences des dérives sociales européennes

¹³⁰ V. De Filippis, Au Royaume-Uni le boom des « contrats zéro heure », Libération, 3 septembre 2015.

¹³¹ L. Gairiil, « Accident Germanwings : symptologie d'un métier en évolution et intégration des risques », sous la direction de Monsieur JJ. Auquet Macinie, Commandant de Bord / Conseiller environnement Air France, Master 2 IFURTA, Université d'Aix-Marseille, 2016-2017, p. 33.

¹³² C. Rainfroy, « Au Royaume-Uni, le "contrat zéro heure" ne fait pas le bonheur de tous », LeMonde.fr, 14 août 2013.

¹³³ Association des pilotes européennes.

¹³⁴ L. Gairiil, « Accident Germanwings : symptologie d'un métier en évolution et intégration des risques », sous la direction de Monsieur JJ. Auquet Macinie, Commandant de Bord / Conseiller environnement Air France, Master 2 IFURTA, Université d'Aix-Marseille, 2016-2017, p. 34.

A) La remise en cause de l'autonomie fonctionnelle du personnel navigant

La multiplication des contrats atypiques n'est pas profitable à la profession de personnel navigant. La concrétisation de ces contrats est marquée par la négligence de l'autonomie fonctionnelle du personnel navigant. En effet, l'ancien pilote Christian Fletecher l'a extrêmement bien défini en expliquant que « *la précarité de ces contrats remet totalement en cause l'autonomie fonctionnelle du personnel navigant. L'autonomie fonctionnelle suppose la capacité de prendre soin de soi et de ses personnes à charge. C'est donc une certaine indépendance dans son travail, la capacité de pouvoir gérer son poste de travail et ses missions en prenant les facteurs externes en compte. De fait, cette autonomie fonctionnelle perd de son sens concernant les pilotes* »¹³⁵.

Cette autonomie fonctionnelle est définie sous le règlement EU OPS qui rassemble tous les pouvoirs, droits et obligations incombant au pilote. On retrouve notamment le fait que « *l'exploitant prend toutes les mesures raisonnables nécessaires afin de s'assurer que toutes les personnes transportées à bord de l'avion obéissent à tous les ordres licites donnés par le commandant de bord dans le but d'assurer la sécurité de l'avion et des personnes ou des biens qui s'y trouvent* »¹³⁶.

En effet, le recours à ces contrats atypiques amène les pilotes à subir une pression évidente quant à leurs possibles décisions et l'impact de ces dernières. On perd la notion de culture juste propre à la matière aérienne permettant au personnel navigant, comme aux autres acteurs du transport aérien, de se sentir libre de parler, d'expliquer les possibles fautes ou défaillances connues, sans faire face à des représailles ou sans craindre pour leur position. En revanche, dans notre cas « *la volonté de trouver un emploi stable les « oblige » à respecter la volonté de l'employeur au détriment de l'autonomie fonctionnelle dont ils disposent, supposée garantir l'impératif de sécurité* »¹³⁷. La culture juste permet d'éviter l'aspect punitif lors d'une erreur humaine ; si cette erreur est involontaire, elle ne sera pas forcément sanctionnée. En

¹³⁵ C. Fletecher, « *Ryanair low-cost mais à quel prix ?* », Révélations d'un commandant de bord, , Editions Altiprese, mai 2013.

¹³⁶ Règlement EU OPS 392/91/CE modifié par le règlement 859/2008 de la Commission européenne, point 1.090 « Autorité du commandant de bord ».

¹³⁷ A. Calavia, « Le cadre de gestion du personnel navigant aérien », sous la direction de Monsieur P. Chaumette, Université de Nantes, 2013-2014.

revanche, si l'erreur est volontaire dans le but de causer un dommage, alors une sanction devra être appliquée à l'auteur.

Au-delà de l'impact social, c'est potentiellement les questions de sûreté et de sécurité qui sont remises en cause. Là encore il est possible de voir à quel point tout est lié dans le transport aérien. Un pilote qui n'est pas en pleine possession de ses moyens ou qui préfère se complaire dans une volonté d'ambition de carrière ou de sécurité d'emploi peut en délaissier des questions essentielles, inhérentes au domaine aéronautique.

De fait, un incident Ryanair illustre parfaitement cette problématique. En effet, le 26 juillet 2012, trois vols Ryanair ont frôlé la panne sèche suite à un déroutement au départ de Madrid à cause de conditions météorologiques difficiles. Si nous prenons cet exemple, c'est parce que la « politique carburant » de Ryanair est visée en l'espèce ; de fait, il existe une compétition en interne entre les pilotes concernant leur gestion de fuel. Si un pilote est considéré comme consommant trop de carburant, il peut se voir attribuer un rappel à l'ordre¹³⁸. Ce constat déroge amplement à la culture juste, précédemment abordée, mais aussi et surtout au principe de l'autonomie fonctionnelle.

De plus, il est admis qu'un commandant de bord, avant décollage, puisse décider de rajouter du fuel supplémentaire par mesure de sécurité. Rappelons aussi que nous sommes en présence d'une compagnie *low-cost* et dont l'objectif est une réduction des coûts. Ainsi, « la procédure Ryanair impose alors au commandant de bord de « justifier » par écrit tout carburant supplémentaire embarqué au-delà de celui calculé par l'informatique »¹³⁹. Cette politique peut être plus que critiquable ; d'abord parce que les conditions de travail sous pression ne sont pas acceptables, et ensuite parce que le niveau de sécurité peut être touché ce qui ne devrait pas être concevable. Une intervention européenne serait donc souhaitable, via l'AESA par exemple, pour contraindre les compagnies aériennes à respecter le statut de personnel navigant technique et les possibilités, droits qui découlent de ce métier, tout modèle de compagnie aérienne confondu.

¹³⁸ C. Fletecher, « Ryanair low-cost mais à quel prix ? », Révélations d'un commandant de bord, , Editions Altiprese, mai 2013, p. 223.

¹³⁹ C. Fletecher, « Ryanair low-cost mais à quel prix ? », Révélations d'un commandant de bord, , Editions Altiprese, mai 2013, p. 223.

Actuellement l'évaluation du risque aérien est qualifiée d'extrêmement rare. A cause de ces pratiques *low-cost*, le risque pourrait passer à rare, soit une occurrence plus élevée. Le schéma de ces compagnies aériennes reste un schéma d'économie systémique. Nous le verrons plus tard dans notre propos, mais actuellement, les règles sociales aériennes passent à travers des règles sécuritaires, qui, comme nous le voyons, ne font pas l'unanimité auprès des compagnies aériennes communautaires. Des sanctions européennes¹⁴⁰ seraient à envisager, si toutefois les *lobby low-cost* sauraient s'effacer au sein des instances européennes.

B) L'incitation au pavillon de complaisance des compagnies aériennes

Outre les conséquences directes et potentiellement dangereuses d'une législation sociale bancaire sur la gestion des personnels navigants, les conséquences peuvent aussi concerner les compagnies elle-même et faciliter leur désir d'échapper aux normes sociales européennes. Le dumping social, s'il affecte directement les travailleurs, débute avant tout par une volonté des entreprises de faire primer le volet économique, sur le volet social. Ainsi, la libéralisation européenne a posé quelques questions et notamment au niveau social. Dans un de ses rapports, l'OCDE a relevé :

*« Avec l'assouplissement des règles sur les participations étrangères dans les compagnies aériennes et la multiplication des accords bilatéraux, il est possible que les compagnies aériennes adoptent des "pavillons de complaisance", comme l'a fait une grande partie de la marine marchande mondiale. En principe, les transporteurs choisiront de s'enregistrer dans les États où la fiscalité sera légère et où ils pourront se procurer leur main-d'œuvre, ainsi que d'autres facteurs de production, au meilleur coût. L'apparition de marchés de la location d'aéronefs avec équipage donne beaucoup de souplesse aux transporteurs qui veulent utiliser un pavillon de complaisance. Les compagnies aériennes pourraient suivre des stratégies d'enregistrement de complaisance pour limiter leurs coûts au minimum, puisqu'il est démontré que les coûts des navires battant pavillon de complaisance sont plus faibles que ceux des navires enregistrés dans d'autres pays. »*¹⁴¹

¹⁴⁰ Voir les propositions de sanctions plus tard dans notre propos.

¹⁴¹ OCDE, Organisation de coopération et de développements économiques, « Quelle politique face aux mutations mondiales ? », *Rapports de l'OCDE*, 1997, p. 138 et 139.

Ainsi, la problématique du « *pavillon de complaisance* » n'est pas une problématique uniquement maritime et mérite d'être analysée dans le secteur aérien.

Un rapport issu de l'Assemblée Nationale française met en lumière plusieurs inquiétudes, en relevant certains types de fraudes telles que « *la non-déclaration des salariés* » ; « *le contournement des règles en vigueur (non-respect du salaire minimal, de la durée légale du travail...)* » ; ou encore « *l'apparition de montages pour contourner l'esprit de la loi, par exemple avec des entreprises « coquilles vides » ou « boîte aux lettres », qui n'exercent aucune activité réelle dans le pays d'origine, mais « détachent » des salariés à l'étranger* »¹⁴². Mais en plus de cela, c'est bien aussi l'écart des cotisations sociales entre les Etats qui enclenchent de fait ce phénomène de dumping social ; il est beaucoup plus avantageux pour un pays comme l'Irlande (12,1% de charges sociales en 2013) d'employer des salariés en France (51,7% de charges sociales en 2013) sous contrat irlandais car l'Irlande est connue pour être un des Etat européen où les charges sociales sont les plus basses d'Europe¹⁴³. La loi de l'Etat d'accueil s'appliquant, l'Irlande n'aura pas à subir du régime social français.

De plus, un autre risque existe, c'est celui de délocalisation « *intracommunautaire* ». Ce risque est assez réel et concret, et se caractérise par l'existence du marché unique européen. Rappelons que l'une des caractéristiques majeures de ce marché reste la libre circulation des capitaux, des biens mais aussi et surtout des personnes. De fait, il est plus que tentant pour une compagnie X d'aller s'installer dans un pays européen où la législation et fiscalité y sont plus favorables.

Il est vrai qu'un tel risque existe et se concrétise par des différences concrètes quant au fonctionnement des Etats membre de l'Union européenne. Et de plus, l'aspect social européen est loin d'être harmonisé : on voit apparaître des règlements et directives¹⁴⁴ mais le processus est encore lent de manière générale. La question du

¹⁴² Assemblée Nationale, Constitution du 4 octobre 1958, Quatorzième législature, Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 mai 2013, Rapport d'information, déposé par la Commission des affaires européennes sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs.

¹⁴³ Nous étudierons cet exemple parlant sous un cas concret qu'est celui de la compagnie irlandaise Ryanair.

¹⁴⁴ Nous les étudierons plus loin dans notre propos.

détachement pose problème car la question n'est pas tranchée. Il existe un droit commun du détachement et un droit du détachement de service, ce qui ne facilite pas l'application d'une telle directive.

De fait, la problématique du pavillon de complaisance n'est pas une problématique seulement maritime puisque la compagnie Norwegian a su prouver le contraire. En effet, la compagnie norvégienne, *low-cost*, avait créé une filiale en Irlande où le système fiscal est plus avantageux qu'en Norvège. Bénéficiant de l'accord transatlantique¹⁴⁵, la compagnie pouvait ainsi opérer des vols entre l'Europe et les Etats-Unis.

Enfin, la Convention de Chicago, contrairement à la Convention de Montego Bay de droit maritime, n'interdit pas que le propriétaire de l'avion ait une nationalité différente de son immatriculation. *In fine*, c'est l'immatriculation de l'aéronef dont dépendra son régime. Ainsi, le droit social appliqué sera le droit de l'Etat d'immatriculation. Les arrêts Air Afrique¹⁴⁶ ont d'ailleurs retenu ce critère pour déterminer le droit applicable aux pilotes¹⁴⁷. De fait, « *l'éventualité d'Etats peu sourcilleux sur leur propre droit social, acceptant largement l'accueil de compagnies étrangères, offrant de surcroît une fiscalité avantageuse* »¹⁴⁸ est une considération à prendre en compte. Si le droit aérien est moins concerné par la problématique de pavillon de complaisance que ne l'est le transport maritime, ces considérations ne sont pas inexistantes et peuvent *de facto* influencer le droit social applicable aux personnels navigants.

Section 2 – Un modèle *low-cost* caractérisant les faiblesses juridiques sociales européennes

Aujourd'hui, l'Union européenne ne peut être considérée comme complètement achevée, et continue sa construction année après année. La matière sociale reste un

¹⁴⁵ Voir plus tard.

¹⁴⁶ Arrêts du Conseil des Prud'hommes de Montmorency le 27 mars 1985, les 5 février et 19 mars 1986, TGI de Paris 7 février 1986.

¹⁴⁷ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p 407.

¹⁴⁸ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p 408.

sujet sensible, c'est une matière que les Etats ont beaucoup de peine à abandonner au profit de l'Europe.

Le transport aérien démontre les limites actuelles en matière sociale, soulignant un système complexe et parfois confus. Les modifications européennes, les critiques, comme le BREXIT, soulèvent une réelle problématique à laquelle une solution semble nécessaire.

De fait, le transport aérien en tant qu'activité élargissant l'Union européenne (I) sera étudié, avant de voir le transport aérien face aux turbulences européennes (II).

I. Le transport aérien en tant qu'activité dépassant les frontières institutionnelles européennes

A) La notion d'« Union européenne élargit »

Afin de bien comprendre les difficultés sociales européennes actuelles, il est nécessaire de bien cerner le modèle social européen en tant que tel.

L'Union européenne est composée de vingt-huit Etats membres (vingt-sept lorsque la sortie du Royaume-Uni sera effective). Cette pluralité d'Etats laisse place à des différences, elles aussi, plus ou moins notables. En effet, certains Etats n'ont pas la possibilité de développer librement leur droit du travail et ce, en raison des phénomènes de pression créée par la mondialisation mais aussi par leur système juridique.

L'idée ici n'est pas de détailler le fonctionnement de l'Europe, mais bien de s'axer sur la matière aérienne. L'existence même de l'Union européenne est importante notamment parce que c'est cette dernière entité qui va négocier puis ratifier que l'on appelle les accords bilatéraux (entre autres, puisque les Etats peuvent aussi le faire en leur nom). Ces accords sont de plus en plus compliqués à négocier car les garanties demandées sont nombreuses et exigeantes ; les contextes politiques, économiques et concurrentiels sont pris en compte¹⁴⁹.

¹⁴⁹ DGAC, « Accords : les droits de trafic, clés du développement du transport aérien », avril 2016, #376, Magazine de la Direction Générale de l'Aviation Civile.

Parler d'Union européenne élargit, c'est admettre que des pays européens, n'appartenant cependant pas à l'Union européenne puissent être signataire d'accords bilatéraux au même titre que des Etats membre de l'Union européenne. C'est un statut permettant les avantages de l'accord, sans les inconvénients de la législation européenne. Néanmoins, le schéma juridique européen réussit à équilibrer les forces en présence. En effet, la Norvège et l'Islande sont considérées comme des membres à part entière de l'Union et participent *de facto* à certaines réunions visant la coordination entre les Etats membres concernant certains accords. La situation juridique que ces deux Etats connaissent (c'est à dire partie contractante à un accord Union européenne et Etats-Unis) est de fait dictée par le fonctionnement de l'Union européenne, donc par les règles de compétences européennes qui leur deviennent opposables¹⁵⁰.

La seule ombre sur le tableau concerne évidemment les dérives sociales et notamment l'une des conséquences premières sur le personnel navigant ; le dumping social. L'Union européenne, actuellement, lutte contre ce phénomène mais, on le voit, peine à éradiquer ce dumping social. Le fait, en transport aérien, de rajouter à un accord bilatéral et d'intégrer des Etats non-membre de l'Union européenne de manière plus générale ne peut être considéré que comme un risque face à la protection du personnel navigant. Les conditions sociales norvégiennes peuvent être critiquables comme cela est démontré par le personnel navigant de *Norwegian* et leurs conditions de travail. Peut-être que l'Union européenne devrait éradiquer les effets néfastes de sa législation avant d'intégrer d'autres économies au sein du schéma aérien ?

¹⁵⁰ Chronique Action extérieure de l'Union européenne - Relations UE/Islande, Norvège : participation de l'Islande et de la Norvège à l'accord UE/Etats-Unis en matière de transport aérien Décis. 2011/708/UE du Conseil et des représentants des gouvernements des Etats membres de l'Union européenne, réunis au sein du Conseil du 16 juin 2011 concernant la signature, au nom de l'Union, et l'application provisoire de l'accord de transport aérien entre les Etats-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses Etats membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement ; et concernant la signature, au nom de l'Union, et l'application provisoire de l'accord annexe entre l'Union européenne et ses Etats membres, premièrement, l'Islande, deuxièmement, et le Royaume de Norvège, troisièmement, concernant l'application de l'accord de transport aérien entre les Etats-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses Etats membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement, JOUE L 283, p. 1 - Carole Billet, Membres de l'Institut de l'Ouest : Droit et Europe (UMR CNRS 6262) ; Doctorante à l'Université Rennes 1 - Cécile Rapport, Membres de l'Institut de l'Ouest : Droit et Europe (UMR CNRS 6262) ; Maître de conférences à l'Université du Maine.

B) Les conséquences en pratique

Ainsi, l'Islande et la Norvège sont en pratique concernés. Ces deux Etats ne sont pas membre de l'Union européenne mais, depuis 2011, font partie intégrante de l'accord de ciel ouvert entre des Etats-Unis et l'Union européenne¹⁵¹. Cet accord vise à libéraliser les lignes aériennes entre les deux continents, mais vise aussi une collaboration renforcée entre l'Union européenne et les Etats-Unis sur des domaines tels que la sécurité ou la sûreté¹⁵².

C'est donc un protocole qui est venu modifier l'accord de transport aérien entre les États-Unis d'Amérique, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, signé les 25 et 30 avril 2007 avec notamment l'article 17 qui porte sur les normes sociales et qui sert de « guide », ce terme – et la rédaction de l'article de manière plus générale - n'implique aucune réelle force obligatoire. C'est basé sur cet accord que Norwegian bénéficie aujourd'hui des droits de trafic entre l'Europe et les Etats-Unis. Le fait que l'Islande et la Norvège puissent bénéficier de cet accord peut s'analyser sous deux aspects.

Tout d'abord, une première analyse tendrait à dire que c'est la suite logique du schéma européen. En effet, ces deux Etats sont partis à l'espace aérien commun européen (EACE), ce qui justifie leur présence au sein d'un tel accord.

Ensuite, une seconde analyse plus critique peut être faite et notamment concernant la Norvège avec la compagnie *low-cost*, Norwegian. En effet, cette dernière compagnie a été l'objet de critiques quant à ses conditions sociales et la création d'un pavillon

¹⁵¹ Proposition de décision du Conseil concernant la conclusion de l'accord de transport aérien entre les États-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses États membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement ; et concernant la conclusion de l'accord annexe entre l'Union européenne et ses États membres, premièrement, l'Islande, deuxièmement, et le Royaume de Norvège, troisièmement, concernant l'application de l'accord de transport aérien entre les États-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses États membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement, Examen dans le cadre de l'article 88-4 de la Constitution, Sénat, 13 mai 2011.

¹⁵² Proposition de décision du Conseil concernant la conclusion de l'accord de transport aérien entre les États-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses États membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement ; et concernant la conclusion de l'accord annexe entre l'Union européenne et ses États membres, premièrement, l'Islande, deuxièmement, et le Royaume de Norvège, troisièmement, concernant l'application de l'accord de transport aérien entre les États-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses États membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement, Examen dans le cadre de l'article 88-4 de la Constitution, Sénat, 13 mai 2011.

de complaisance. Les difficultés que l'on soulève sont plus étiques que juridiques ; en effet, juridiquement, rien ne peut empêcher la Norvège à être partie à un tel accord, c'est d'ailleurs la suite logique de la construction du ciel aérien européen. En revanche, les pratiques de la compagnie norvégienne ne semblent pas en adéquation avec la volonté sociale européenne. On a un donc un certain conflit d'intérêt qui apparaît : un besoin de rajouter ces Etats à l'accord de ciel ouvert pour favoriser le marché, ou la problématique de savoir que ces Etats ne connaissent pas les mêmes standards. En l'état des choses, certains pays hors de l'Union européenne peuvent bénéficier des accords *Open Skies* et donc appliquer leur législation. Ils bénéficient des avantages de l'Union européenne mais pas des inconvénients et cela peut être source de critiques. La compagnie *Norwegian* profite clairement de ses avantages. En effet, la flotte de cette compagnie est immatriculée en Irlande afin d'éviter l'application du droit social norvégien mais l'immatriculation en Irlande permet aussi de bénéficier des droits de trafic vers les Etats-Unis¹⁵³.

Actuellement, certaines positions peuvent être critiquables. En effet, si la prise en compte des conditions sociales des compagnies du Golfe peut être une prise de position censée, elle ne semble, dès lors, pas pour autant logique. Pourquoi se soucier des compagnies et des régions tierces, lorsque l'espace intra-européen n'est pas exempt de critiques ? Peut-on refuser le développement et l'arrivée de compagnies du Golfe en Europe, prétextant une législation sociale trop éloigné des concepts européens, quand l'Europe elle-même ne contrôle pas complètement les effets de sa politique sociale.

Lors des assises du transport aérien à Paris en mars 2018, une idée a émergé : il n'est plus concevable d'admettre les normes sociales que pratiquent les compagnies du Golfe. Mais à ce constat, peut s'ajouter une question : l'Union européenne n'aurait-elle pas plutôt intérêt à fortifier sa propre situation sociale, avant de prendre en considération les normes et conditions sociales des pays tierces ? En effet, comme expliquer précédemment, des difficultés émergent via des compagnies *low-cost* intra-européenne. Il semblerait nécessaire de stabiliser les problématiques déjà existantes, avant d'en rajouter de nouvelles.

¹⁵³ E. Bocquet, Rapport sénat n°450, Session ordinaire 2013-2014, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping social dans les transports européen, p. 50.

II. Le transport aérien face aux turbulences sociales européennes

A) La multiplication des grèves

Le droit de grève est un droit constitutionnellement reconnu en France¹⁵⁴, et considéré comme fondamental dans la majorité des Etats européens. Néanmoins, l'Union européenne n'a pas compétence concernant l'exercice du droit de grève et les instances européennes, si elles y ont réfléchi, n'ont pas réussi à mettre en place un texte législatif encadrant le droit de grève en Europe¹⁵⁵.

Si la législation européenne est donc muette sur ce droit, la Cour de justice de l'Union européenne a su intervenir¹⁵⁶. En effet, deux arrêts européens sont symboliques sur cette question : les arrêts Laval¹⁵⁷ et Viking¹⁵⁸. Le premier opère une avancée considérable sur le droit de grève quand le second constitue un recul balançant droit de grève et libertés économiques.

Au sein de l'arrêt Laval, était en cause un problème de libre prestation de service et de sous-traitance. En l'espèce, une société lettonne exerçait sur un chantier suédois. Un syndicat suédois avait émis la demande auprès de l'employeur letton que ce dernier adhère à une convention collective. L'employeur, refusant, le syndicat engagea un boycott de l'entreprise qui conduisit la société lettonne à quitter le chantier. Dans cette affaire, la Cour de justice relèvera le droit fondamental qu'est celui du droit de grève. Mais dans l'affaire Viking, où était en cause un problème de dumping social puisqu'une société maritime finlandaise décidait d'aller immatriculer ses navires en Estonie afin d'employer des salariés estoniens à bas coûts, la CJUE estime qu'une telle entrave à la liberté économique doit être justifiée par une raison impérieuse d'intérêt général. La CJUE laisse néanmoins la définition de cette proportionnalité à l'appréciation souveraine des juges nationaux. A travers ces deux arrêts, la Cour a retenu que « *le droit de mener des actions collectives, y compris le droit de grève, doit être reconnu en tant que principe fondamental faisant partie intégrante des principes généraux de droit communautaire dont la Cour assure le*

¹⁵⁴ P. Verge, L'inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets, octobre 2008, p.3.

¹⁵⁵ A. Calavia, « Le cadre de gestion du personnel navigant aérien », sous la direction de Monsieur P. Chaumette, Université de Nantes, 2013-2014.

¹⁵⁶ F. Fabbrino, "Le droit de grève dans un marché commun: les défis européens à la lumière de l'expérience américaine", *Revue française des affaires sociales*, Cairn info, 2012, p.1.

¹⁵⁷ CJCE, Grande Chambre, Laval, affaire C-341/05, 18 décembre 2007.

¹⁵⁸ CJCE, Grande Chambre, Viking, affaire C-438/05, 11 décembre 2007.

respect »¹⁵⁹. L'idée à travers ces décisions européennes est bien la mise en balance des intérêts économiques et sociaux.

Si les arrêts précédents ne concernent pas directement le transport aérien, ce dernier est familier à ces mouvements de grève sur le plan européen. Les grèves démontrent un mécontentement, une mésestime sociale ce qui n'est pas négligeable. La société Air France par exemple, a connu des mouvements de grèves depuis mars 2018 qui, si les raisons ne sont pas directement liées au dumping social, démontrent une problématique sociale essentielle à prendre en compte. Si les revendications des grévistes varient, les conditions sociales parfois bafouées du personnel navigant en Europe furent parfois mise en avant. Le droit de grève reconnu dans la plupart des pays européens n'est pas abordé de la même manière. Par exemple, la compagnie irlandaise a pu prendre des sanctions face à des personnels navigants commerciaux au Portugal qui avaient exercé leur droit de grève. Le personnel navigant et leur syndicat dénonce les pratiques sociales de la compagnie et demandent d'« *adopter le droit local du travail dans tous les pays où elle opère* »¹⁶⁰. A travers cette grève, nous pouvons voir une réaction certaine du personnel navigant demandant que la compagnie applique le droit social européen de manière plus appliquée.

La grève ne constitue pas une réponse un dumping social, mais représente bel et bien une cause potentiellement de ces mouvements sociaux. On ne saurait que souligner les différentes visions de ce droit, actuellement. La vision française est différente de la vision de l'Union européenne qui elle-même diffère de l'Europe des droits de l'Homme¹⁶¹. Le personnel navigant en Europe ne pourra pas exercer son droit de grève de la même façon selon son Etat d'origine ou encore l'Etat de sa compagnie aérienne. La prérogative du droit de grève étant néanmoins sensible, l'Europe laisse une marge de manœuvre très large aux Etats membre. De fait, en France, par exemple, c'est la loi Diard¹⁶² qui régit le droit de grève dans le milieu aérien.

¹⁵⁹ CJCE, Grande Chambre, Laval, affaire C-341/05, 18 décembre 2007 et CJCE, Grande Chambre, Viking, affaire C-438/05, 11 décembre 2007.

¹⁶⁰ F. Duclos, "Ryanair: nouvelle menace de grève cet été", Air Journal, 29 mai 2018.

¹⁶¹ M. Vervoort, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse, Université Nice Sophia-Antipolis, 26 novembre 2015.

¹⁶² Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports.

B) Le BREXIT

Le 29 mars 2017, le Royaume-Uni a notifié sa volonté de se retirer de l'Union européenne s'appuyant sur l'article 50 du traité de l'Union européenne. De fait, le Royaume-Uni devient alors un Etat tiers à l'Union, ce qui implique de nouvelles dispositions y compris concernant le transport aérien¹⁶³.

Le Royaume-Uni compte, comme compagnie majeure, British Airways, mais aussi la *low-cost* EasyJet. Le BREXIT ne peut être ignoré dès lors que l'on a en tête que les règles européennes applicables au sein de l'Union européenne ne le seront plus au Royaume-Unis sauf en cas d'accord. Les implications sont nombreuses ; le retrait des accords bilatéraux conclu avec l'Union européenne, l'invalidité des licences, les procédures visant l'attribution des certificats de navigabilité etc.

Les négociations sont en cours afin de parvenir à un accord avec l'Union européenne, accord de retrait qui permettrait de conserver une certaine base et étendre certains accords. La commission européenne a récemment impliqué que les aéroports européens devraient se préparer à un « no-deal¹⁶⁴ ». En effet, Filip Cornelis directeur de l'aviation au sein du groupe transport de la Commission européenne a préparé les diplomates à une possible sortie sans accord du Royaume-Uni. Cette sortie serait véritablement complexe à gérer pour la Grande-Bretagne dont les compagnies aériennes ne pourront plus survoler l'Europe sans accords, mais surtout l'Etat ne sera plus membre de l'EASA et devra repenser l'attribution des certificats et licences¹⁶⁵.

Mais un des impacts les plus importants pour le transport aérien serait pour la compagnie Norwegian. En effet, la compagnie avait signé un accord pour opérer des vols depuis Gatwick à Londres vers les Etats-Unis, faisant objet de lourdes critiques puisque le personnel concerné serait fictivement basé à Singapour ou Bangkok. Si les Etats-Unis furent très réticents, ils acceptèrent de pourvoir un certificat de transport

¹⁶³ Notice to stakeholders, Withdrawal of the United Kingdom and EU rules in the field of air transport, European Commission, Bruxelles, 19 January 2018.

¹⁶⁴ Traduction en français: pas d'accord.

¹⁶⁵ S. Saeed, « Commission to EU27 : Prepare airports for a 'no-deal' Brexit », Politico, 25 juin 2018.

aérien à la compagnie, certificat néanmoins potentiellement remis en cause en cas de BREXIT.

Le transport aérien, tous domaines confondus, est un secteur d'activité très réglementé. Sans accord, le Royaume-Uni se retrouverait dans une situation très précaire, tant concernant les nouveaux projets SESAR et ciel unique, que sur la législation sociale¹⁶⁶.

¹⁶⁶ B. Fox, « Le secteur aérien se prépare à un Brexit chaotique », eurativ.com, 31 janvier 2018.

Ainsi, les modifications du marché européen, l'arrivée de nouveaux acteurs a *de facto* entraîné des conséquences sur l'activité aérienne. L'Union européenne est toujours en construction et les changements internes au système européen peuvent forcément engendrer des variations dans le domaine aérien.

Le transport aérien est amené à dépasser les frontières, et pousse l'Union européenne à s'agrandir en acceptant de faire profiter d'autres Etats européen, non membre de l'Union, de certains accords de ciel ouvert. Cette position européenne est un corollaire de la croissance du transport aérien.

Néanmoins, les conséquences de la législation sociale actuelle sont grandes : le personnel navigant peut être touché dans sa mission en tant que telle, les revendications sociales ne sont pas forcément mises en avant par tous, les difficultés européennes actuelles influent sur la profession.

Les difficultés sont donc apparentes et une harmonisation sociale européenne, une relecture des sanctions et un appui des instances internationales s'avèrent être des réponses potentielles et nécessaires. L'idée primaire est donc celle d'une consolidation de la législation sociale européenne afin que celle-ci limite l'effet de dumping social pesant aujourd'hui sur le personnel navigant aérien.

Chapitre 2 – L’harmonisation européenne et internationale : enfin une réponse au dumping social aérien ?

La libéralisation européenne a favorisé l’essor du transport aérien et ce, sans aucun doute. Les projets de ciel unique, les accords bilatéraux ont permis d’étendre les perspectives aériennes. Si cette libéralisation est bénéfique pour l’activité en elle-même, la dimension sociale fut mise de côté¹⁶⁷.

Aujourd’hui, les instances européennes commencent à prendre en compte les conséquences néfastes d’une trop grande marge de manœuvre. C’est sûrement ce manque de réaction qui a laissé place à la problématique actuelle de dumping social dans les transports européens, visant ainsi le transport aérien¹⁶⁸.

Ainsi, nous verrons la nécessité d’un bloc européen face aux nouvelles pratiques mondiales (Section 1), avant de voir les réponses potentielles dans la constitution d’un véritable système social aérien international/européen (Section 2).

Section 1 – La nécessaire unité européenne face aux nouvelles pratiques mondiales

L’Union européenne, si elle n’est pas encore complètement aboutie, connaît un certain socle commun de normes fondamentales, mais aussi, entre autres, sociales. Néanmoins, ces normes ne sont pas forcément universelles et connaissent des interprétations parfois très différentes.

De fait, il conviendra d’analyser la position du personnel navigant européen dans le contexte global actuel (I), avant de voir l’harmonisation européenne par le dialogue social (II), comme potentielle réponse.

¹⁶⁷ E. Bocquet, Rapport sénat n°450, Rapport d’information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping social dans les transports européen, Session ordinaire 2013-2014, déposé le 18 avril 2013.

¹⁶⁸ E. Bocquet, Rapport sénat n°450, Rapport d’information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping social dans les transports européen, Session ordinaire 2013-2014, déposé le 18 avril 2013.

I. Le personnel navigant européen dans le contexte global : une réalité grave

A) L'expérience à tout prix : la méthode du pay to fly

Aujourd'hui tout particulièrement, la crise sociale s'épaissit dans le monde du personnel navigant aérien. C'est d'ailleurs avec les grèves menées par la compagnie nationale Air France (de février à juin 2018) que cette tendance est soulignée. Mais elle n'est pas nouvelle. En effet, une crise des pilotes est intervenue aussi en 2004 ; les détenteurs de licences ne trouvaient pas d'emploi. C'est une toute autre problématique puisqu'en 2004, l'accès à l'emploi était visé, quand aujourd'hui ce sont les conditions salariales qui sont mises à mal.

On peut trouver une réponse à cette crise sur la différence de formation proposée en France face aux pays anglo-saxons par exemple. La formation française est réputée pour être plus longue et plus coûteuse qu'aux Etats-Unis, par exemple.

Malgré les prévisions mondiales tendant vers une demande accrue de pilotes, certaines compagnies aériennes ont su faire profit de ces pilotes laissés pour compte. En effet, des méthodes bien que très peu orthodoxes sont apparues sur le marché notamment en Asie et au Moyen-Orient : le *pay to fly*. Cette méthode consiste à faire payer les jeunes pilotes pour que ceux-ci puissent voler afin de gagner de l'expérience et espérer être décentement rémunéré par la suite. Cela revient à dire qu'un pilote devrait payer sa propre formation au sein d'une compagnie X, payer cette compagnie pour pouvoir travailler, ce qui semble être un paradoxe insupportable en 2018. L'objectif pour ces jeunes pilotes est d'acquérir les 500 heures de vol obligatoire avant d'être embauché par une compagnie aérienne¹⁶⁹. Si le *pay to fly* n'est pas autorisé en France, cette pratique peut se retrouver au sein de l'Union européenne, via des agences d'intérim. Le syndicat européen des pilotes lutte activement contre ces pratiques et parle de « *précarisation du marché de l'emploi des pilotes, menace la sécurité aérienne et fragilise l'homme. Or c'est*

¹⁶⁹ Reportage, Pièce à conviction, « Ces pilotes qui paient pour voler », France télévision, 24 mars 2016.

l'erreur humaine qui, dans la moitié des cas, est à l'origine des accidents aériens »¹⁷⁰.

Mais, si la formation française peut s'avérer être plus complète, cela n'est pas gage d'embauche¹⁷¹. De fait, les centres de formation français peinent face aux organismes anglo-saxons. Une première raison tient au manque de réseau, de connexion entre les centres français et le reste du monde. Mais l'ENAC (Ecole Nationale de l'Aviation Civile en France) a décidé de changer sa politique à ce niveau afin de s'ouvrir vers le monde et créé un réseau plus dense. Le but premier est de favoriser l'embauche des pilotes français au sein des compagnies étrangères.

Enfin, le *pay to fly* demeure une pratique source de dangerosité pour la sécurité des vols. En effet, certains pilotes sous pression, subissant un rythme soutenu et souvent non rémunéré, peut conduire à des risques.

Les syndicats des pilotes souhaitent faire interdire le *pay to fly*, qui précarise le marché de l'emploi des pilotes, menace la sécurité aérienne et fragilise l'homme. Or c'est l'erreur humaine qui, dans la moitié des cas, est à l'origine des accidents aériens. Ainsi, le facteur humain ne peut être laissé pour compte.

Néanmoins, comme le souligne le Commandant de bord Laurent Lamulle, le *pay to fly* reste un phénomène cyclique. Très peu de grandes compagnies utilisent cette méthode, préférant, comme Air France, les formations intégrées¹⁷². En effet, cette pratique dépend du marché de l'emploi, plus la demande sera forte, moins cette pratique tendra à perdurer. Les prévisions des industriels Airbus et Boeing note communément la forte demande en pilotes pour les prochaines années, ce qui porte à espérer la disparition du *pay to fly*.

B) Le statut de travailleur indépendant dans le transport aérien

¹⁷⁰ Reportage, Pièce à conviction, « Ces pilotes qui paient pour voler », France télévision, 24 mars 2016.

¹⁷¹ A. Calavia, « Le cadre de gestion du personnel navigant aérien », sous la direction de Monsieur P. Chaumette, Université de Nantes, 2013-2014.

¹⁷² C'est le cas de la formation cadet d'Air France.

Les impacts sociaux se répercutent aussi sur le type de contrat de travail utilisé par les compagnies aériennes *low-cost*. Ainsi, ces compagnies européennes auront parfois recours à des contrats inédits, flirtant quelquefois à la limite de la légalité, jouant sur la fine corde de la réglementation européenne.

« *La politique ultra-libérale de la compagnie (ndlr Ryanair) permet de faire des économies sur les salaires. Ses coûts de personnels (9,5% du chiffre d'affaires en 2012) sont parmi les plus bas du secteur et ont même baissé de 2% au cours des deux dernières années. Pourtant sur la même période l'entreprise n'a cessé de croître* »¹⁷³. Christian Fletecher, ancien pilote de la compagnie aérienne Ryanair, explique les moyens utilisés pour optimiser une réduction des coûts qui visent tous les aspects économiques mais aussi et surtout sociaux d'une compagnie telle que l'irlandaise Ryanair.

Ainsi, si le modèle *low-cost* est inhérent aux problématiques de droit social aérien européen, c'est notamment par les questions relatives aux charges sociales et à leur conséquence première : le dumping social. En effet, comme nous l'avons précédemment cité, au sein de l'Union européenne, les Etats imposent unilatéralement leur régime social. Ainsi, la législation sociale irlandaise est plus beaucoup plus souple pour les employeurs et les charges patronales sont clairement plus faibles¹⁷⁴ qu'en France. Quand on sait que le modèle *low-cost* est basé sur une volonté de réduire ses coûts au minimum, le coût social n'est pas exclu et cela semble évident. C'est d'ailleurs pour cela que les compagnies aérienne *low-cost* sont visées, et non pas les *majors* tels qu'Air France, British Airways ou Lufthansa entre autres.

De fait l'une des particularités du personnel *low-cost* – notamment Ryanair - est le fait que sa majorité n'est pas salarié, mais intérimaire ; on parle parfois même de faux-indépendants. En effet, certains pilotes (environs 70% selon Christian Flechter) et personnel navigant commercial (environs 60%) sont employés comme

¹⁷³ C. Fletecher, « *Ryanair low-cost mais à quel prix ?* », Révélations d'un commandant de bord, Editions Altiprese, mai 2013.

¹⁷⁴ R. Bernier, « Pour une législation européenne des travailleurs du transports aérien », Miroir social, 19 mars 2012.

contractants indépendants auprès d'agences de placement, d'intérim¹⁷⁵. Le reste des employés profitent donc d'un contrat de travail que l'on qualifierait de classique, l'équivalent d'un CDI en France. Ce type de contrat n'est en soi pas illégal et respecte totalement la législation européenne en vigueur, quand le statut d'indépendant est bel et bien réel. Ces contrats soulèvent, de fait, de réelles questions. Lors des assises du transport aérien¹⁷⁶, un chantier social fut ouvert, appuyant donc la nécessité de prendre compte des difficultés actuelles.

Certains pilotes peuvent donc posséder un statut de travailleurs indépendants tout en travaillant pour une seule et unique compagnie. Rappelons que, contrairement à un salarié, un travailleur indépendant n'est pas directement lié au donneur d'ordre, c'est à dire à l'employeur, par un contrat de travail. Le contrat est conclu via une agence d'intérim ou de placement. On a une présomption d'indépendance qui peut être renversée s'il est prouvé que le travailleur, dans le cadre de l'exécution de sa mission, ne bénéficie pas d'une certaine indépendance et doit répondre de ses faits au donneur d'ordre. La conséquence directe est que le donneur d'ordre peut alors faire face à une sanction pénale dont la qualification relèvera du travail dissimulé¹⁷⁷.

Le premier problème, dans la relation travailleur-entreprise, est que le statut du pilote se rapproche du statut d'un pilote salarié dans le sens où il n'a qu'un client ; sa compagnie aérienne. En effet, si sur le papier le statut d'indépendant permet au pilote d'avoir plusieurs clients, donc de voler pour différentes compagnies, la réalité du domaine aérien démontre que cela est impossible. Il n'est pas concevable pour un pilote Ryanair d'effectuer des heures pour le compte d'une compagnie telle qu'EasyJet par exemple.

Le second problème, relève du fait que ce type de contrat, passé avec une agence de placement, contient toutes les conditions définies telles que la rémunération horaire, le lieu de prise de fonction, et il n'y a pas de salaire fixe pour le pilote. Selon l'ancien

¹⁷⁵ On compte comme agence Crewlink ou Brookfield Aviation Ld, toutes deux agences d'intérim basées en Irlande.

¹⁷⁶ Assises du transport aérien se tiennent du 20 mars 2018 jusqu'à mi-septembre. Ces assises consistent en une réflexion générale sur le transport aérien, questions économiques, sociales, tient à toutes les performances du domaine et vise aussi toutes les pistes d'amélioration pour renforcer le pavillon français.

¹⁷⁷ A-L Barnel, « Le donneur d'ordre ayant recours à un faux travailleur indépendant peut être condamné pour dissimulation d'emploi salarié », Les Echos entrepreneurs, 06 février 2012.

pilote Ryanair Christian Fletecher « *seules les heures de vols « planifiées » sont rémunérées* »¹⁷⁸, et il en est d'ailleurs de même pour le personnel navigant commercial. La résultant de ce constat est l'absence de rémunération des heures supplémentaires pouvant prendre naissance à cause de retards ou annulations, et tout simplement l'absence de rémunération des heures effectuées avant chaque vol, relevant de la préparation de ce dernier.

Les premières limites de ce statut se sont faites connaître notamment lors d'un arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence concernant le personnel navigant de la compagnie Ryanair. En effet, l'arrêt souligne que les limites de ce type de contrat peuvent néanmoins être vite atteintes lorsque les barrières de la légalité sont franchies. En effet, s'il n'existe pas de définition européenne du statut d'indépendant, le travailleur qui dépend d'une compagnie, qui subit des sanctions et doit rendre des comptes à cette même compagnie, qui planifie ses heures et qui ne répond qu'à un unique employeur est dès lors *a fortiori* un salarié. La différence de statut est conséquente puisque les charges patronales et salariales en seront très différentes. De fait, si la qualification de faux-indépendant est retenue, c'est donc une problématique de travail dissimulé qui prend place, ce qui est répréhensible¹⁷⁹.

De plus, ce statut est important quand à la responsabilité en cas d'accident. En effet, en prenant l'hypothèse d'un crash d'une compagnie X recrutant un personnel via une agence d'intérim ; en cas de faute du pilote, quelle assurance jouera ? L'assurance de l'agence d'intérim ? L'assurance de la compagnie ? En attendant le jeu du renvoi de balle entre les assureurs, comment les victimes seront-elles indemnisées ? Que de questions dont on peut être soulagé de ne pas avoir à répondre aujourd'hui, mais dont il faudrait penser prévoir l'éventualité. Ces questions sont sans limites. D'après un rapport d'Emmanuel Jahan, suite à l'accident Germanwings de mars 2015, la question de la responsabilité s'est posé. En effet, la compagnie peut-elle être responsable d'une faute d'un pilote au statut d'indépendant ?

¹⁷⁸ C. Fletecher, « *Ryanair low-cost mais à quel prix ?* », Révélations d'un commandant de bord, Editions Altiprese, mai 2013, p. 86.

¹⁷⁹ Cour d'appel Aix-en-Provence, TGI, Jugement correctionnel, n° 13/3076, 2 octobre 2013.

Une réponse de la cheffe d'unité Marché intérieur et aéroports de la DG Move (Transport - Commission européenne), répondait que « *sur la base du régime de responsabilité sous la Convention de Montréal un pilote pourrait ainsi être considéré comme un « préposé » ou « mandataire » quelle que soit sa relation contractuelle avec la compagnie, puisque de nombreux autres facteurs de lien entre le pilote et la compagnie existent notamment sur la base des règles de sécurité.* »¹⁸⁰. Cette réponse n'est basée sur aucun texte juridique, ce qui rend le constat surprenant. En effet, cela impliquerait que le statut d'indépendant serait exonéré de charges sociales, mais revanche dépendrait de la compagnie aérienne en cas d'accident ? En pratique, cette question peut être problématique.

De fait, les contrats d'indépendants interrogent en Europe. Si leur raison d'être n'est pas critiquable, leur contrôle l'est néanmoins, et mérite sûrement une réaction européenne.

Encore plus récemment, c'est une décision italienne qui a encore une fois déclenché de vives controverses. S'il est théoriquement admis que l'utilisation de faux indépendants est une fraude sociale au sein du transport aérien, tel n'est pas le cas dans tous les pays d'Europe. En effet, l'Irlande et la France n'appréhendent pas ces dispositions de la même manière.

Tout d'abord, en Europe, certaines compagnies ont pensé pouvoir, toujours dans une logique de réduction de coûts, contourner le droit social mis en place. On se placera du point de vue français ici. En effet, certaines compagnies ont décidé de « détacher » certains salariés, mais en laissant ces derniers affiliés au régime social existant dans le pays d'accueil, soumettant ainsi le contractant de travail à la loi personnelle des salariés¹⁸¹.

Mais le droit français, par nature attaché à sa législation, n'a pu permettre de telles pratiques. Ainsi, un décret du 21 novembre 2006 fut édicté afin de modifier le Code de l'aviation civile. *De facto*, « *les détachements de salariés qui sont affectés à des*

¹⁸⁰ Transport aérien : 6 affirmations sur le droit social européen et les réponses du droit européen, Emmanuel Jahan – ancien président du comité européen de dialogue social sectoriel pour l'aviation civile et représentant d'Air France KLM à Bruxelles pour les affaires sociales jusqu'en 2017, p. 30.

¹⁸¹ C. Froger-Michon et G. Peyre, avocats, « Dumping social : le transport aérien sous haute surveillance », département social, CMS Bureau Francis Lefebvre, 19 mai 2014.

bases d'exploitation en France et dont l'activité est entièrement tournée vers le territoire français »¹⁸² sont interdits.

Autrement dit, tout salarié exerçant une activité stable, habituelle et durable en France, doit être soumis au droit français¹⁸³. En ce sens, le tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence a rappelé le 2 octobre 2013, lors d'une décision concernant Ryanair, la nécessité pour une compagnie de mettre en place une représentation du personnel pour les salariés se trouvant en France¹⁸⁴.

Si l'édiction d'un règlement visant seulement le statut d'indépendant paraît ambitieux, l'insertion d'une définition claire et précise de ce statut ne serait néanmoins pas de trop au sein des réglementations sociales européennes. La Commission européenne, à partir d'un guide de 2016 (« *Guide Pratique - Compétence judiciaire et loi applicable dans les différends internationaux entre travailleur et employeur - Commission européenne – Directorate-General for Justice and Consumers* ») et suite aux problématiques soulevées par ce statut de « faux indépendants » a su proposé une définition : « *Un faux indépendant est une personne qui remplit les critères pour être considérée comme un « travailleur », c'est-à-dire un salarié, mais qui est déclarée comme indépendant. La question se pose de savoir si ces travailleurs, en cas de différend avec leur « employeur » de facto, bénéficient des règles de protection établies par les règlements Bruxelles I et Rome I Il convient de réaliser une évaluation au cas par cas, sur la base de la jurisprudence de la Cour, pour déterminer si ces travailleurs sont intégrés dans le cadre opérationnel de l'entreprise pour laquelle ils travaillent et quelle est la nature de leur lien avec l'entreprise (s'il y a subordination ou non) Ainsi, en situation de faux travail indépendant, les règlements s'appliqueront si les critères permettant de déterminer que la personne est effectivement un travailleur, à savoir un salarié, sont remplis, quels que soient les termes utilisés par les parties dans le contrat. »¹⁸⁵ Cette définition pourrait contribuer à l'amélioration de la gestion du phénomène.*

¹⁸² C. Froger-Michon et G. Peyre, avocats, « Dumping social : le transport aérien sous haute surveillance », département social, CMS Bureau Francis Lefebvre, 19 mai 2014.

¹⁸³ C. Froger-Michon et G. Peyre, avocats, « Dumping social : le transport aérien sous haute surveillance », département social, CMS Bureau Francis Lefebvre, 19 mai 2014.

¹⁸⁴ Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, TGI, Jugement correctionnel, n°13/3076, 2 octobre 2013.

¹⁸⁵ Transport aérien : 6 affirmations sur le droit social européen et les réponses du droit européen, Emmanuel Jahan – ancien président du comité européen de dialogue social sectoriel pour l'aviation civile et représentant d'Air France KLM à Bruxelles pour les affaires sociales jusqu'en 2017, p. 28.

II. L'harmonisation européenne : le poids du dialogue social

A) La consolidation du dialogue social européen : vers une obligation de négociation ?

La Cour de cassation française a pu énoncer que les conventions et accords collectifs étaient d'application territoriale. Il a été admis que la convention collective est d'application territoriale depuis 1963. L'affirmation de la territorialité conduit à penser que le droit conventionnel sera exclu de la situation juridique du contrat de travail et ne pourra pas régir le contrat de travail¹⁸⁶. En réalité, on a pu, par le biais de différentes techniques, faire rentrer le droit conventionnel dans le champ du droit international. Ces techniques peuvent venir d'une vision plus contractuelle de la convention collective, soit d'une application de l'autonomie de la volonté, soit de l'interprétation de la règle de conflit. On peut admettre que la convention collective a une vision plus contractuelle que réglementaire. La jurisprudence a en effet admis que les partenaires sociaux, au nom de l'autonomie normative, pouvaient choisir le champ d'application de l'acte qu'ils concluent. Cela permet ainsi aux partenaires sociaux de décider si la convention collective peut s'appliquer ou pas au salarié expatrié.

*« Le dialogue social européen est une force favorisant la promotion du changement à travers sa gestion positive permettant de contribuer à regagner les conditions du plein-emploi. Il peut apporter des réponses adaptées, parce que porteuses de nouvelles flexibilités et de nouvelles sécurités, aux grands enjeux d'aujourd'hui. »*¹⁸⁷. Le dialogue social n'est un concept neuf, autant sur le plan national qu'euro-péen. En effet, on retrouve les origines du dialogue social européen dans le traité CECA, à travers les procédures de consultation des entreprises et des Etats dans les prises de décisions.

¹⁸⁶ E. Pataut, Des entretiens de Val Duchesse au conflit de lois : Dialogue social européen et autonomie de la volonté, HALS, 26 juillet 2016.

¹⁸⁷ Communication de la Commission européenne, Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement, COM (2002) 341 final du 26 juin 2002, p. 12.

Aujourd'hui, le droit social européen est source de critiques. L'un des traits de l'Europe sociale, c'est l'intervention des partenaires sociaux dans la construction sociale. Cette intervention doit être comprise et justifiée, comme réponse à la critique du déficit de légitimité. Face à la forte critique du déficit démocratique, le choix de s'appuyer sur la négociation collective a été une tentative de répondre au manque de légitimité européenne. Au point même de substituer la légitimité du dialogue social dans certains domaines à la légitimité parlementaire. Malheureusement, cette volonté avouée est aujourd'hui un échec puisque la promotion du dialogue social en Europe, si elle est voulue, est très lente et peine à s'imposer dans les mœurs.

Quant à l'aspect institutionnel, les articles 153 et 154 du TFUE, prévoient une procédure législative originale qui ne vaut qu'en matière de compétence sociale. Cette dernière dispose qu'en lieu et place du Parlement européen, est mis en place une procédure de recours au dialogue social. C'est un exemple fort, où l'autonomie collective du dialogue social est pensée de manière alternative à la démocratie politique. En effet, cette procédure permet aux partenaires sociaux de s'imposer dans la création de normes en matière sociale.

Sans rentrer dans les longs détails de la procédure, cette dernière apparaît complexe avec des interférences possibles entre les législations nationales et européennes, le test de représentativité. Ce dernier jouera lors des phases d'édiction d'une norme :

- Lors de la consultation par la Commission
- Lors de la négociation des partenaires sociaux
- Lors de la reprise éventuelle de l'accord

Ainsi, on regrette d'ores et déjà un manque de simplification. De fait, à côté de ce qui est prévu par les traités, s'est développée au niveau européen une forme de négociation collective *sui generis* entre les patronats et syndicats sans que n'existe de régime juridique de la négociation collective. On a des accords qui sont signés sans la sanction du droit institutionnel, ils ont comme efficacité celle que les acteurs européens et nationaux veulent leur donner. On assiste à une sorte de droit conventionnel européen hors cadre institutionnel. L'un des grands débats persistant est la question de savoir s'il faut donner un régime juridique à la négociation

collective européenne. La prudence est de mise aujourd'hui, le risque serait de faire disparaître immédiatement la négociation *sui generis*. Mais aujourd'hui, l'autonomie collective pourrait être une première réponse entre les acteurs du secteur aérien. Il semble néanmoins utopique d'imaginer une entente entre compagnies *low-cost* et *majors* quant aux considérations sociales.

L'Europe sociale risque de se construire plus en dehors du droit social européen que par le droit social européen. Pourtant, le dialogue social, s'il tendait à se développer et surtout se consolider, pourrait se révéler être une réponse efficace aux problématiques sociales européennes aériennes.

B) La place des partenaires sociaux face au dumping social aérien

Les partenaires sociaux, depuis les années 90 et le début des années 2000, ont vu leur rôle se consolider, puis institutionnalisé au sein de l'Union européenne. En effet, ces derniers ont rapidement compris leur rôle et leur pouvoir vis à vis de la réglementation sociale européenne. De fait, leur vision première est celle de l'autonomie ; le but étant *in fine* d'atteindre un dialogue social institutionnalisé et autonome¹⁸⁸.

Plus précisément, un syndicat se définit comme un groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes, en vue de la défense de leurs intérêts professionnels¹⁸⁹. L'article L2131- du Code du travail dispose que « *les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts* ». Le syndicat exerce donc un rôle majeur dans la matière sociale.

Le transport aérien est un domaine à part entière comprenant des réglementations nombreuses et des revendications syndicales soutenues. Il est évident qu'on ne saurait omettre cet acteur majeur de la matière sociale en abordant le sujet du dumping social.

¹⁸⁸ J-V. Koster, « Le dialogue social européen à l'épreuve de la modernisation du marché du travail », Revue française des affaires sociales, 2010, p. 4.

¹⁸⁹ G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011.

Par exemple, sur les questions de temps de réserve et temps de vol nocturne, les syndicats au niveau européen ont eu une forte impulsion. Le temps de réserve se définit comme « *un temps d'attente durant lequel un membre d'équipage peut être appelé pour prendre son service* »¹⁹⁰. En effet, des critiques furent émises concernant ces durées de travail. Il était notamment exprimé le fait que le temps de vol nocturne de 11 heures resté trop élevé comparé aux Etats-Unis où ce temps est de 9 heures. Ces critiques ont porté leurs fruits puisque le texte fut rejeté devant le Parlement européen à l'automne 2013. Le texte final qui sera adopté revendiquera un temps de vol nocturne de 10 heures et d'un temps de réserve de 18 heures.

Ce qu'ont relevé les syndicats sur la durée de travail n'est pas anodin puisque le dumping social du personnel navigant peut aussi prendre naissance à travers, ce qui est communément appelé "des arrangements de plannings". En effet, un rapport du Sénat expliquait que « *un exploitant peut très bien organiser un planning de façon à ce que son équipage ne se repose pas près du lieu où il prend habituellement son service et où il réside généralement. Ce lieu détermine pourtant le droit applicable à ces salariés. Les personnels navigants pourraient ainsi être astreints à prendre du repos dans des pays à bas coût, à l'image de l'Irlande, et se voir, en conséquence imposer le droit local, quand bien même l'essentiel de leur activité se fait au sein d'un autre pays. Une telle imprécision n'est donc pas anodine au plan social et facilite le contournement du dispositif réglementaire mis en place par l'Union européenne* »¹⁹¹. Là encore, une nouvelle forme de dumping social.

Aujourd'hui, le dialogue social européen est sujet à de nombreuses critiques, la plus courante tenant à souligner l'instrumentalisation par la Commission des partenaires sociaux. Néanmoins, des outils existent. En effet, la Commission est sujette à l'obligation de consultation des partenaires sociaux avant toute initiative sociale, puis ces mêmes partenaires ont la possibilité de conclure des accords-cadres, accords contraignants pouvant éventuellement se transformer en directive européenne¹⁹².

¹⁹⁰ E. Bocquet, Rapport sénat n°450, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping social dans les transports européen, Session ordinaire 2013-2014, p. 37.

¹⁹¹ E. Bocquet, Rapport sénat n°450, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping social dans les transports européen, Session ordinaire 2013-2014, p. 38.

¹⁹² J.-V. Koster, « Le dialogue social européen à l'épreuve de la modernisation du marché du travail », Revue française des affaires sociales, 2010, p. 5.

Cette place permet aux partenaires sociaux d'avoir une voix sur la scène communautaire et permet de réagir face au dumping social. Par exemple, la *Confédération Syndicale European Trade Union* a publié un flyer en 2013 proposant des solutions face à un dumping social créant « *une concurrence déloyale et entraîne une régression des conditions de travail et des salaires* », mais entraînant aussi « *par une perte de recettes fiscales, une réduction du financement des régimes nationaux de sécurité sociale et une situation dans laquelle des travailleurs dépourvus de protection sociale et de couverture maladie et accidents font face à des risques considérables et subissent d'importantes pertes financières* ». Ce syndicat, en plus d'émettre un constat, propose des solutions pour essayer de résoudre ces difficultés. Entre autres, ressort la volonté de réviser la directive sur les travailleurs détachés, la volonté d'annexer aux traités sociaux un protocole stipulant que les libertés fondamentales priment sur les libertés économiques ou encore l'institution de réglementation mettant fin aux contrats dits précaires ou atypiques¹⁹³.

Enfin, pour citer un nouvel exemple, en Europe, le groupe de travail Air Crew Working Group (ACWG) a dénoncé les créations, et l'incitation à la création de pavillons de complaisance¹⁹⁴. Ces syndicats et groupes de travail prennent ainsi le temps de répondre à des questions relatives au dumping social et à ses causes. Ainsi, le 13 février 2015 les partenaires sociaux européens ont abouti à une déclaration conjointe « *Les partenaires sociaux (...) sont disposés à lancer des discussions sur un cadre pour le secteur de l'aviation en vue d'établir des conditions de concurrence équitables au niveau mondial. Des actions communes doivent être envisagées pour mettre un terme à la détérioration des conditions d'emploi et aux pavillons de complaisance.* »¹⁹⁵.

Ainsi, et comme cela a été décidé par la Commission elle-même, la consultation des partenaires sociaux devrait tendre à être consultés sur les questions pouvant les

¹⁹³ « Libre circulation oui ! Dumping social non ! », Confédération Syndicale European Trade Union, Flyer, 2013.

¹⁹⁴ A. Demelenne (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

¹⁹⁵ A. Demelenne (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

impliquer. Ce qui n'est pas totalement respecté actuellement¹⁹⁶. Pourtant, cette consultation pourrait être synonyme d'amélioration de la législation sociale européenne et la prise en compte, plus particulièrement, des dérives impliquant du dumping social pour le personnel navigant.

Section 2 – Des réponses potentielles dans la constitution d'un véritable système social aérien international/européen

La difficulté est que l'on doit concevoir des relations de travail entre des Etats dont les législations sont relativement différentes, le paradoxe est que dans le transport aérien concernant les normes de sûreté mais surtout de sécurité, on se rend compte que des socles communs apparaissent et que si des différences existent, on arrive à une certaine homogénéité. En revanche, sur l'aspect social, la condition est largement différente, on est amené à rivaliser avec des compagnies du Golfe, des compagnies asiatiques qui croissent à une vitesse décadente. C'est dans ce contexte qu'apparaissent les notions de distorsions de concurrence par du dumping social.

Il conviendra alors d'étudier l'espoir d'une véritable réforme européenne (I), avant de voir l'intervention de l'Union européenne au sein d'instances internationales (II).

I. La constitution d'une véritable Europe sociale

A) La multiplication des contrôles et des sanctions contre le dumping social

Si l'harmonisation et la consolidation du dialogue social européen semblent nécessaires, l'harmonisation des sanctions semble être aussi un passage obligé, se dévoilant comme bénéfique au transport aérien. Sur ce dernier point, plusieurs rapports ont déjà été présentés devant la Commission européenne mais aucun n'a abouti concernant l'augmentation des contrôles, des inspections et des sanctions concernant le dumping social.

¹⁹⁶ A. Demelenne (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

Jean-Claude Juncker, lors d'une audience à la Commission européenne a proposé la création d'une autorité européenne de contrôle se basant sur le constat qu'une personne « *effectuant le même travail sur le même territoire devrait obtenir le même salaire* ». Cette autorité assurerait, toujours selon les propos du Président Juncker, la surveillance du marché de l'emploi, comme la banque européenne assure la surveillance du marché bancaire¹⁹⁷. Cette autorité de contrôle permettrait alors un contrôle plus strict, évitant *de facto* les dérives. On pourrait imaginer que cette proposition soit suivie d'une proposition de réforme de la directive sur les travailleurs détachés. En effet, cette dernière est souvent qualifiée d'obsolète. Le Président français, Emmanuel Macron, a proposé une réforme visant la limitation de durée du détachement à un quota de 12 mois sur une période de deux ans maximum, la nécessité d'un salaire équitable et vise aussi un meilleur échange d'information entre les Etats, entre autres (7^{ème} ordonnance Macron). Cette révision pourrait elle-aussi être une piste pour lutter contre les fraudes et les potentielles dérives.

La France, sur le plan des sanctions, est plus avancée que l'Europe. En effet, une loi en date du 10 juillet 2014 vise la lutte contre la concurrence sociale déloyale et dispose que l'employeur voulant détacher des travailleurs en France doit faire une déclaration obligatoire sous peine d'une amende administrative pouvant atteindre 500 000 euros¹⁹⁸.

Aujourd'hui, les fraudes peuvent s'avérer de plus en plus complexes et les atteintes de plus en plus grossières, c'est pour cela qu'une réponse par de véritables sanctions semble essentielle. La France fait partie des Etats souhaitant voir une évolution au niveau européen, notamment à travers la mise en place d'un cadre normatif plus strict, encadrant les déviances et possibles fraudes¹⁹⁹.

Les propositions françaises rejoignent sur certains points les propositions européennes²⁰⁰. On retrouve la notion d'égalité des travailleurs sur un même poste et

¹⁹⁷ Vidéo Public Sénat, « Travailleurs détachés : une autorité européenne de contrôle pour lutter contre le dumping social », 13 septembre 2017.

¹⁹⁸ Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 30 mai 2016, Plan national de lutte contre le travail illégal, 2016-2018, Présidé par M. Valls Premier ministre, p. 7.

¹⁹⁹ Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 30 mai 2016, Plan national de lutte contre le travail illégal, 2016-2018, Présidé par M. Valls Premier ministre, p. 13.

²⁰⁰ Transport aérien : 6 affirmations sur le droit social européen et les réponses du droit européen, Emmanuel Jahan – ancien président du comité européen de dialogue social sectoriel pour l'aviation civile et représentant d'Air France KLM à Bruxelles pour les affaires sociales jusqu'en 2017.

la révision des conditions de détachement. De plus, une plus grande coopération entre les Etats est souhaitée. On pourrait donc imaginer la création d'une base de données européenne, à l'image d'Europol, permettant de répertorier les travailleurs détachés, le régime qui leur est appliqué. Sur ce dernier point le SIDAR est un logiciel européen qui permet un accès et une possibilité de consultation des certificats A1²⁰¹.

Ensuite, concernant les contrôles, ces derniers sont laissés à la discrétion des Etats. La France a donc recours à la police, la gendarmerie ou l'URSSAF. On peut regretter l'absence d'organisme européen, spécialisé sur la question, et qui allègerait surement les contrôles des entités précitées²⁰².

Enfin, Emmanuel Jahan - ancien président du comité européen de dialogue social sectoriel pour l'aviation civile et représentant d'Air France KLM à Bruxelles pour les affaires sociales jusqu'en 2017 – a aussi émis des pistes de réflexion visant des solutions à la lutte contre le dumping social en Europe. L'idée de revoir les conditions du détachement ainsi que le statut d'indépendant sont visées. Et une première réponse est celle de mesures sectorielles prises suite à des discussions sur un pan européen entre les partenaires sociaux.

B) L'essentielle prise en compte de la spécificité de la profession de PN : les perspectives d'accords de branche

Tout d'abord, le personnel au sol bénéficie d'une convention collective datant du 22 mai 1959²⁰³. En revanche, le personnel navigant aérien ne dispose d'aucune convention collective ou accord de branche ; autant au niveau européen, qu'international (l'Organisation International du travail – OIT – n'est pas intervenue sur la question²⁰⁴). Il est objectivement critiquable qu'un domaine aussi spécifique qu'est celui de la profession de personnel navigant ne bénéficie d'aucune règle sectorielle.

²⁰¹ Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 30 mai 2016, Plan national de lutte contre le travail illégal, 2016-2018, Présidé par M. Valls Premier ministre, p. 13.

²⁰² Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 30 mai 2016, Plan national de lutte contre le travail illégal, 2016-2018, Présidé par M. Valls Premier ministre, p. 13.

²⁰³ Soc. 25 septembre 2013, n°12-13.697, RTDM, mars 2014

²⁰⁴ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 399.

Ce constat s'explique de manière historique, avec un désintérêt pour ces accords après la seconde guerre mondiale ; l'état du droit n'a simplement pas évolué²⁰⁵. Actuellement, au sein de compagnie telle qu'Air France, les règles d'entreprises priment : naissent donc des conventions d'entreprise applicable au personnel navigant « *sous contrat de travail français* »²⁰⁶. Pourtant, encore une fois, la particularité de la profession de personnel navigant mériterait que l'on s'attarde sur la question au niveau de l'Union européenne et de sa législation sociale.

Ces accords de branches européens ne sauraient prendre racine qu'au sein d'un dialogue social sectoriel européen. Cette pratique est limitée à l'Union européenne et les discussions visent un domaine précis²⁰⁷. Les articles 154 et 155 du traité CE offrent un cadre juridique mais posent aussi un test de représentativité²⁰⁸ permettant de désigner clairement quels acteurs peuvent entrer en jeu. Si ce dialogue sectoriel est important et souhaitable c'est aussi par les nombreux sujets évoqués ; temps de travail, rémunération, santé, sécurité²⁰⁹.

Si ces consultations peuvent donner lieu à des conventions collectives ou accords de branche sur un pan européen, la pratique subroge la théorie : rien ne se met en place. Les négociations sont difficiles et la procédure d'adoption d'un tel texte se révèle. En effet, si la consultation est européenne, les syndicats nationaux auront aussi une nouvelle négociation post-européenne afin que le texte puisse éventuellement être accepté par les gouvernements nationaux. Les différentes prises de partis, mais surtout les écarts sociaux européens rendent difficile la vision d'une perspective d'accord de branche au niveau social aérien. En effet, les compagnies *low-cost* et les *majors* n'ont pas la même vision sociale, et, dans le contexte actuel, avec les distorsions actuelles, un accord semble difficilement atteignable.

²⁰⁵ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 400.

²⁰⁶ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 401.

²⁰⁷ Voir précédemment « le dialogue social ».

²⁰⁸ Arrêt du Tribunal de première instance (quatrième chambre élargie), UEAPME contre Conseil de l'Union européenne, Affaire T-135/96, 17 juin 1998.

²⁰⁹ E. Léonard et A. Sobczak, « Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen », *Travail et emploi*, Janvier-mars 2010.

Lors des assises du transport aérien, courant de l'année 2018, le sujet de la performance sociale faisait partie des discussions et groupes de travail. La question des conventions collectives s'est posée, notamment l'idée d'une convention collective du transport aérien, combinant personnel navigant technique et personnel navigant commercial. Néanmoins les syndicats ont démontré une certaine réticence sur cette ébauche, car ces derniers sont en faveur d'un accord spécifique. Sur ce point, le syndicat SNPL France ALPA prône l'édiction d'une convention collective relative aux pilotes. Les principaux arguments tiennent à la particularité de la profession et au nombre de pilotes, rendant une telle convention possible²¹⁰.

Actuellement, un comité pour le dialogue social visant l'aviation civile n'est pas dénué de sens. En effet, certaines avancées sont notables : les temps de travail ont été uniformisés, depuis 2008 la promotion des questions de santé auprès du personnel navigant est un sujet réel etc.

Les principaux sujets restent, pour le personnel navigant, les questions relatives à la sécurité et la santé au travail²¹¹. L'absence de convention collective ou accord de branche concernant le personnel navigant reste difficilement défendable. En effet, comme nous l'avons évoqué précédemment comme notre propos, cette profession bénéficie de temps de travail et repos particulier, de lieu de travail spécifique, les conditions physiques sont aussi très particulières. L'édiction d'un accord semble inévitable, mais paraît aujourd'hui difficile sur le plan européen. Pourtant un tel accord semblerait apporter une solution indispensable au dumping social.

II. Le rôle nécessaire des instances internationales

A) La réglementation sociale à travers les considérations de sécurité à l'international

²¹⁰ SNPL France ALPA, Pilotes notre avenir, Assises nationales du transport aérien, Performance sociale : positions du SNPL France ALPA.

²¹¹ Commission européenne, « Dialogue social sectoriel européen, Evolutions récentes », Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Editions 2010, p. 26.

Comme l'explique très justement Stéphane Carré « *les règles de sécurité aérienne ont une dimension mondiale* »²¹². En effet, ces règles sont, en toute ou partie, contenues dans la Convention de Chicago de 1944 ainsi que dans ses annexes.

L'OACI (instaurée par ladite Convention de Chicago) est le législateur, sans contestation possible, le plus actif des Nations-Unies. C'est un producteur de droit international dont la légitimité n'est nullement contestée. Il existe dix-neuf annexes techniques, recouvrant plusieurs domaines, dont le domaine social que l'on dira souvent recoupé par des considérations de sécurité. Ainsi on retrouve par exemple :

- L'annexe 1 vise la réglementation des licences du personnel
- L'annexe 7 vise l'immatriculation et nationalité des aéronefs
- L'annexe 17 vise la sûreté du transport aérien

Dans ces annexes, on trouve environ 12 000 normes, ce qui révèle être un pan législatif lourd. Toutes ces annexes, ne constituent pas un ensemble réglementaire isolé. Le premier travail de l'OACI est de faire un pont entre cet îlot juridique des annexes à la Convention de Chicago et la communauté aérienne internationale.

Mais de fait, il est important de souligner qu'au sein de l'OACI, aucun texte aux considérations sociales propres n'existe. Il en est de même au sein de l'OIT (Organisation International du Travail). Si cette dernière est intervenue pour réglementation l'activité maritime et portuaire²¹³, rien n'a été fait au niveau aéronautique.

L'idée – qui n'est pas nouvelle – est de dire que l'OACI ne réglemente pas le droit social aérien en tant que tel, elle l'encadre néanmoins par des considérations sécuritaires. D'ailleurs, l'annexe 1 concernant les licences du personnel dispose que « *Tant que les avions ne pourront voler sans pilote, sans équipage et sans personnel au sol, la compétence, les qualifications et la formation de ces spécialistes resteront*

²¹² S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 393.

²¹³ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 407.

les principales garanties de l'efficacité et de la sécurité de l'aviation »²¹⁴. Encore une fois, on retrouve l'idée que les considérations sociales sont liées à une effectivité nécessaire de la sécurité. Stéphane Carré expliquait dès lors que « *c'est à partir de considérations propres à la sécurité aérienne que le personnel navigant peut espérer, en Europe, que ne se dégrade trop leurs conditions d'emploi et de travail* »²¹⁵.

Ainsi, la réglementation internationale prend en compte les aspects médicaux, le temps de travail, le statut des licences, mais ne visent pas expressément les conditions d'emploi, la concurrence, toute la sphère du droit du travail et social à proprement dit. Actuellement ce qui existe concernant le personnel navigant au niveau mondial, relève de considérations de sécurité, corollaire et pilier de la réglementation de l'aviation civile internationale. En effet, c'est bel et bien le facteur humain qui fait entrer les considérations d'emploi dans le volet sécurité. Si les technologies peuvent être mises à mal, le pilote peut tout aussi l'être lorsqu'une erreur amène, malheureusement, à l'accident. Avoir une réglementation primaire concernant le personnel navigant est alors nécessaire au regard des considérations sécuritaires. On a donc des règles qui « *régissent directement le travail des navigant* » mais ces règles n'ont « *qu'un rapport indirect avec leurs conditions d'emploi ou de travail* »²¹⁶.

Ainsi, la problématique sociale n'est envisagée que sous un aspect de sécurité. C'est un point très important à souligner puisque la Commission européenne a d'ailleurs vite compris que les conditions sociales pouvaient avoir un impact sur la sécurité, concept aéronautique clé, prôné par l'AESA.

Ainsi, le Comité économique et social européen a rappelé dans un avis que « *Le dumping social ne doit avoir aucune incidence sur la sécurité, qui doit rester la priorité numéro un. Les approches bilatérales non coordonnées des différents pays devraient être remplacées par une véritable politique extérieure commune de*

²¹⁴ Annexe 1 à la Convention relative à l'aviation civile internationale, Licences du personnel, résumé des 18 annexes.

²¹⁵ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 394.

²¹⁶ S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, Pedone, 2016, 280 (4), p. 411.

l'Union européenne dans le domaine de l'aviation (...) »²¹⁷. Une véritable politique extérieure de l'Union européenne est alors une piste intéressante, une réponse peut être innovante pour garantir des conditions sociales, au personnel navigant, équitables sur la scène internationale.

B) Les bénéfices d'une législation sociale aérienne internationale face au dumping social

Actuellement, certains aspects du phénomène de mondialisation mettent en cause l'effectivité du droit du travail et du droit social en règle générale. Le niveau de protection des travailleurs garantie par le droit national est affaibli, parfois illusoire, en raison du caractère international et de certaines conséquences induites par la mondialisation. En effet, les Etats n'abordent pas la question du droit du travail de la même façon, et le transport aérien ne fait pas exception. Ainsi, notamment car le personnel navigant est amené à effectuer des vols extra-européen, il est essentiel lorsque l'on étudie les problématiques sociales aériennes de resituer la législation européenne dans le contexte mondial actuel.

Si aujourd'hui le modèle international doit, sur certains points, être remis en cause, c'est notamment pour son manque de législation solide. L'OIT n'a pas de force contraignante, l'OACI reste relativement évasive. Ainsi, peut-être pourrait-on imaginer une annexe supplémentaire. En effet, une annexe 20 de l'OACI visant les problématiques sociales pourraient constituer une réponse, mais actuellement une telle possibilité semble utopique juridiquement. Déjà, au niveau européen, les Etats éprouvent des difficultés à partager leur compétence sociale, il n'est pas inopportun d'imaginer que sur la scène internationale une telle idée semble hypothétique.

Quant à l'OIT, certains rapports publiés rappellent les lignes de conduite internationales, les statistiques, mais aucun texte ne contraint les Etats à mettre œuvre des politiques sociales pour contrer le dumping social.

Pourtant, la concurrence mondiale devient de plus en plus intense et souvent source d'inégalité tant les conditions sociales peuvent s'avérer différentes. Est en jeu la

²¹⁷ A. Demelenne (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

compétitivité du transport aérien européen²¹⁸. C'est pour cela qu'une réponse internationale ne semble pas déplacée ; bien au contraire. Outre une nécessaire évolution de la législation sociale interne à l'Union européenne, une concertation internationale semble indispensable pour garantir les valeurs sociales européennes et pour soutenir la compétitivité européenne.

Ainsi, des instances telles que l'OIT, l'OACI, ou encore l'OMC pourraient aussi intervenir. Néanmoins, l'OMC exclut de son champ le transport aérien. Si le dumping social touche les salariés, il implique *de facto* la concurrence, au niveau européen mais aussi mondial. L'OMC pourrait apporter un cadre juridique visant la régulation des subventions étatiques permettant un rééquilibrage entre les compagnies du Golfe²¹⁹ et les compagnies européennes par exemple.

La scène européenne et internationale manque cruellement de réglementations sociales autonomes. Actuellement, l'instauration de groupes de travail, de discussion, sur des problématiques sociales autant européennes qu'internationales semblent être une phase de passage nécessaire afin d'espérer voir la législation sociale aérienne évoluer pour le personnel navigant.

²¹⁸ A. Demelene (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

²¹⁹ Par exemple, la compagnie aérienne Etihad des Emirats Arabes Unis bénéficie d'environ 18 milliards de dollars entre 2004 et 2014 selon le Figaro Economique.

CONCLUSION

Ainsi, la législation européenne concernant les entreprises du milieu aérien et plus particulièrement les compagnies et leur personnel navigant font face à des difficultés constatées. En effet, la libéralisation européenne a *de facto* entraîné des blocs de législation communs mais qui atteignent rapidement leurs limites. Les Etats membres, s'ils appliquent les mêmes règlements, conservent leurs législations nationales qui peuvent s'avérer plus ou moins avantageuses sur le plan social. Les entreprises du transport aérien ont, dès lors, dû s'adapter à une Europe unifiée d'un côté, mais paradoxalement encore fragmentée. Le personnel navigant étant par définition une profession mobile, ces réglementations sociales européennes ont dès lors une importance difficilement négligeable, voire essentielle.

Si les réglementations en vigueur mériteraient une révision, ou du moins un cadre plus strict, notre propos ne tend pas à en viser la suppression. En effet, le principe de libre circulation au sein de l'Union européenne est un principe signe de progrès et d'unification bénéfique pour faciliter les mouvements des travailleurs, en particulier au sein du transport aérien. En revanche, l'effet néfaste créant parfois un phénomène de dumping social est à neutraliser. C'est cette conséquence qu'il convient d'effacer afin de laisser place à un système social efficace, laissant peu – idéalement pas – de place à la fraude sociale.

Ces changements pourraient permettre aux compagnies aériennes européennes de retrouver un peu plus de sérénité, d'être sur un pied d'égalité ou, du moins, de s'en rapprocher. La volonté d'une telle harmonisation sociale permettrait sûrement à l'Union européenne de se renforcer pour faire face à des acteurs nouveaux et de plus en plus gourmands économiquement et socialement, autant sur la scène européenne, qu'internationale. La lutte contre le dumping social a une force particulière puisqu'elle permet de conserver et d'appuyer la volonté de libre circulation des travailleurs. Des réponses existent et peuvent être mise en œuvre.

Le métier de personnel navigant n'est pas anodin. C'est une profession particulière, ayant une législation nécessairement adaptée aux contraintes affiliées à ce métier. Le transport aérien, pour continuer son développement et conserver son titre de transport le plus sûr, doit obligatoirement prendre en compte les acteurs majeurs de ce

domaine : les personnels navigants. L'été 2018 marque peut être un tournant pour la matière sociale aérienne puisque le personnel navigant de la compagnie *low-cost* Ryanair a débuté un mouvement de grèves, visant à dénoncer les conditions sociales de la profession au sein de la compagnie irlandaise. Ces grèves, au début timides, retentissent désormais dans le ciel social européen.

Enfin, si la réglementation européenne n'est pas encore irréprochable, elle n'est pas vide d'intérêts et de réponses concernant les personnels navigants. La construction européenne n'est pas chose aisée : il s'agit de coopérer entre vingt-huit Etats aux cultures et structures bien différentes. De plus, le transport aérien est une activité économiquement essentielle pour ces Etats qui y voient des intérêts financiers et touristiques importants. C'est sur ces derniers points qu'une concurrence doit exister : sur les produits, les destinations, les tarifs, mais aucunement sur les conditions sociales²²⁰ du personnel navigant.

La législation européenne, notamment ces dernières années, a progressé, ouvrant le champ des propositions, des améliorations. La mise en place d'autorité de contrôle plus performantes est en discussion, la Cour de justice précise les juridictions compétentes et les lois applicables au personnel navigant, des sanctions plus sévères sont évoquées. Le droit social européen est aujourd'hui « *un droit aux intentions louables mais aux effets contre-productifs* »²²¹, et ce constat reflète la réflexion de notre propos.

Herman Von Rompuy, Président du Conseil européen disait ; « *La soi-disant lenteur de l'Europe désespère tant ses fidèles que ses détracteurs. "Dépêche-toi, chérie", crient les premiers ; "quelle léthargie", ironisent les derniers. A tous ces mécontents il faut répondre, avec Galilée : et pourtant, elle tourne* ». Lentement mais sûrement donc ?

²²⁰ A. Demelene (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.

²²¹ J. Icard, Travail dissimulé et détachement européen, Les cahiers sociaux, Cah soc., avril 2014.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE.....	5
INTRODUCTION	6
PARTIE 1 : LA LEGISLATION SOCIALE EUROPEENNE APPLIQUEE AU PERSONNEL NAVIGANT AERIEN : DE LA VOLONTE DE LIBRE CIRCULATON.....	21
Chapitre 1 : La libéralisation européenne : d’une gestion des personnels navigants nationale à une prise en compte européenne	22
Section 1 – L’impact intrinsèque de la libéralisation européenne sur la profession du personnel navigant	22
I. Personnel navigant commercial et personnel navigant technique : d’une profession nationalement réglementée à une profession soumise aux réglementations européennes	23
A) Les origines d’une profession régie d’abord par les codes nationaux	23
B) Les nécessaires harmonisations depuis l’ouverture du marché européen.....	25
II. L’harmonisation du statut du personnel navigant caractérisé par la spécificité de la profession	27
A) L’harmonisation des licences : vers l’unification des statuts.....	27
B) L’harmonisation des formations : sécurité et sûreté au cœur des formations.....	29
Section 2 – L’impact de la libéralisation européenne sur la législation sociale applicable au personnel navigant.....	32
I. Les premières prises en compte européennes du transport aérien.....	33
A) L’avènement réglementaire et jurisprudentiel	33
B) L’avènement politique : le projet de ciel unique.....	37
II. Les implications sociales relatives au personnel navigant : la réglementation européenne.....	38
A) La définition européenne du travailleur mobile.....	38
B) La directive européenne des travailleurs détachés 96/71.....	39
Chapitre 2 – La prise en compte juridique sociale européenne du personnel navigant.....	44
Section 1 – Les règles de conflit de juridictions.....	44
I. Un système répondant à la logique du droit international privé	45
A) L’historique.....	45
B) Le champ d’application des règles de conflits de juridictions	47
II. Un système complexe bénéfique aux compagnies aériennes	49
A) La multiplication des critères utilisés.....	49
B) Vers une « hiérarchisation des juridictions » ?	52
Section 2 – Les règles de conflit de lois.....	56
I. Un système conforme au droit international privé	56
A) La nécessaire qualification d’un contrat international	56
B) Les premières hypothèses de la loi applicable au contrat	58
II. Une harmonisation devenue nécessaire.....	61
A) L’application des lois concernant les régimes de sécurité sociale européens.....	61
B) Les normes sociales européennes : la distinction marquée entre droit de la sécurité sociale et droit du travail	63
C) La question de l’autorité des certificats A1 (anciennement E101).....	66

**PARTIE 2 : LA LIBERALISATION SOCIALE EUROPEENNE
 APPLIQUEE AU PN AERIEN : DE LA GENESE D'UN CERTAIN
 DUMPING SOCIAL INVOLONTAIRE..... 70**

Chapitre 1 – L'entrée des compagnies *low-cost* sur le marché européen : les débuts du dumping social aérien 72

Section 1 – Les bouleversements engendrés par le modèle *low-cost* 72

I. Les contrats atypiques 73

A) Le contrat de wet-leasing 73

B) Les contrats zéro heure 74

II. Les conséquences des dérives sociales européennes 75

A) La remise en cause de l'autonomie fonctionnelle du personnel navigant..... 76

B) L'incitation au pavillon de complaisance des compagnies aériennes..... 78

Section 2 – Un modèle *low-cost* caractérisant les faiblesses juridiques sociales européennes..... 80

I. Le transport aérien en tant qu'activité dépassant les frontières institutionnelles européennes 81

A) La notion d'« Union européenne élargit » 81

B) Les conséquences en pratique 83

II. Le transport aérien face aux turbulences sociales européennes 85

A) La multiplication des grèves 85

B) Le BREXIT 87

Chapitre 2 – L'harmonisation européenne et internationale : enfin une réponse au dumping social aérien ?..... 90

Section 1 – La nécessaire unité européenne face aux nouvelles pratiques mondiales 90

I. Le personnel navigant européen dans le contexte global : une réalité grave. 91

A) L'expérience à tout prix : la méthode du pay to fly 91

B) Le statut de travailleur indépendant dans le transport aérien..... 92

II. L'harmonisation européenne : le poids du dialogue social 98

A) La consolidation du dialogue social européen : vers une obligation de négociation ? . 98

B) La place des partenaires sociaux face au dumping social aérien 100

Section 2 – Des réponses potentielles dans la constitution d'un véritable système social aérien international/européen..... 103

I. La constitution d'une véritable Europe sociale 103

A) La multiplication des contrôles et des sanctions contre le dumping social 103

B) L'essentielle prise en compte de la spécificité de la profession de PN : les perspectives d'accords de branche 105

II. Le rôle nécessaire des instances internationales 107

A) La réglementation sociale à travers les considérations de sécurité à l'international .. 107

B) Les bénéfices d'une législation sociale aérienne internationale face au dumping social

110

CONCLUSION 112

BIBLIOGRAPHIE

I. Traités et manuels

- G. Cornu, « *Vocabulaire Juridique* », Puf, Association Henri Capitant, 2011.
- J-C. Gautron, « *Droit européen* », Memento Dalloz, Droit européen, 14^e Edition Dalloz, 2012 p. 3.
- N. Foster, « *Foster on EU Law* », Oxford, Fifth Edition, p. 4.
- C. Fletecher, « *Ryanair low-cost mais à quel prix ?* », Révélations d'un commandant de bord, Editions Altiprese, mai 2013.
- M. de Juglart, E. du Pontavice, J. Dutheil de La Rochère et G. Miller, *Traité de droit aérien*, Tome 1, LGDJ, Deuxième édition, 1989.
- W-A. Raleigh "*Early English Voyages of the 16th Century*", London Edward Arnold, 1910.
- J-M. Servais, « *Droit social de l'Union européenne* », 3^{ème} édition, Bruylant, 2017.
- J. Valet, « *La déréglementation du transport aérien et ses conséquences sur les réseaux et sur les aéroports* », Annales de géographie, 1997.

II. Thèses et mémoires

- A. Calavia, « Le cadre de gestion du personnel navigant aérien », sous la direction de Monsieur P. Chaumette, Université de Nantes, 2013-2014.
- L. Gairril, « Accident Germanwings : symptomologie d'un métier en évolution et intégration des risques », sous la direction de Monsieur JJ. Auquet Macinie, Commandant de Bord / Conseiller environnement Air France, Master 2 IFURTA, Université d'Aix-Marseille, 2016-2017.
- M. Vervoort, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse, Université Nice Sophia-Antipolis, 26 novembre 2015.

III. Articles et revues

- M. Bacuvier, « Conflits de lois et de juridictions : localiser la prestation de travail du personnel navigant des compagnies aériennes », *Dalloz*, Droit social 2011, p. 169.
- A-L Barnel, « Le donneur d'ordre ayant recours à un faux travailleur indépendant peut être condamné pour dissimulation d'emploi salarié », *Les Echos entrepreneurs*, 06 février 2012.
- M-L Barnier, « PNC, d'un savoir intuitif à un savoir d'expertise », *Activités de travail et dynamique des compétences*, *Persée*, 1999.
- N. Bendjebbour, « Le dumping social », *Le Nouvel Observateur*, 11 février 2013.
- R. Bernier, « Pour une législation européenne des travailleurs du transports aérien », *Miroir social*, 19 mars 2012.
- G.C, « Sûreté : passagers indisciplinés, avions déroutés », *Face aux risques*, 15 septembre 2014.
- S. Carre, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue française de droit aérien et spatial*, *Pedone*, 2016, 280 (4), p. 393-421.
- V. De Filippis, Au Royaume-Uni le boom des « contrats zéro heure », *Libération*, 3 septembre 2015.
- F. Duclos, « Ryanair: nouvelle menace de grève cet été », *Air Journal*, 29 mai 2018.
- C. Fayolle, « Guerres mondiales et conflits contemporains, La dérégulation du transport aérien en Europe », *Presse Universitaire de France*, *Puf*, 2003, p. 162.
- F. Fabbrino, « Le droit de grève dans un marché commun : les défis européens à la lumière de l'expérience américaine », *Revue française des affaires sociales*, *Cairn info*, 2012, p.1
- M. François, D. Liévin, M. Mouzé-Amady, « Activité, charge de travail, et stress du personnel navigant des compagnies aérienne », *Etude INRS*, n°111, p. 308.
- C. Froger-Michon et G. Peyre, avocats, « Dumping social : le transport aérien sous haute surveillance », *département social*, CMS Bureau Francis Lefebvre, 19 mai 2014.

- B. Fox, « Le secteur aérien se prépare à un Brexit chaotique », eurativ.com, 31 janvier 2018.
- M. Gaudry et R. Mayes, « La libéralisation du transport aérien, bilan et perspectives », *Les presses de l'institut du transport aérien IATA*, 2002.
- L. Grard, « L'Union européenne et le droit international de l'aviation civile », *Annuaire français de Droit international*, 2003, p. 493.
- J-B Heguy, « Le trafic aérien mondial a augmenté de 7% en 2016 », *Air&Cosmos*, 9 octobre 2017.
- R. Herderlé, « Quand le droit des travailleurs aériens doit se calquer sur celui de la nationalité de la compagnie aérienne », *Miroir social*, 6 mai 2016.
- J. Icard, Travail dissimulé et détachement européen, *Les cahiers sociaux*, Cah soc., avril 2014.
- Transport aérien : 6 affirmations sur le droit social européen et les réponses du droit européen, Emmanuel Jahan – ancien président du comité européen de dialogue social sectoriel pour l'aviation civile et représentant d'Air France KLM à Bruxelles pour les affaires sociales jusqu'en 2017.
- P. Joannin, « L'encadrement du détachement des travailleurs au sein de l'Union Européenne », *Fondation Robert Schuman*, question d'Europe n°300, 27 janvier 2014.
- J-V. Koster, « Le dialogue social européen à l'épreuve de la modernisation du marché du travail », *Revue française des affaires sociales*, 2010, p. 4.
- S. Saeed, « Commission to EU27 : Prepare airports for a 'no-deal' Brexit », *Politico*, 25 juin 2018.
- E. Léonard et A. Sobczak, « Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen », *Travail et emploi*, Janvier-mars 2010.
- S. Meyniel, « Le 23 juin 1946 dans le ciel d'Air France – 1^{er} vol commercial Paris – New York », 30 juin 2010.
- E. Pataut, Des entretiens de Val Duchesse au conflit de lois : Dialogue social européen et autonomie de la volonté, *HALS*, 26 juillet 2016.
- Avocats Picovschi, « Le contrat de travail international », 11 octobre 2014.
- S. Prieur, Compétence juridictionnelle et loi applicable au contrat de travail international : la consécration d'un critère uniforme, *Gaz. Pal.*, 14 juin 2012.
- C. Rainfroy, « Au Royaume-Uni, le "contrat zéro heure" ne fait pas le bonheur de tous », *LeMonde.fr*, 14 août 2013.

- Cité in O. Abel, *Paul Ricoeur, Jacques Ellul, Jean Carbonnier, Pierre Chaunu, Dialogues*, Genève ; Labor et Fides, 2012, p. 76.
- A. Senecat, « Que contient la directive européenne sur les travailleurs détachés ? », *Lemonde.fr*, 5 juillet 2016.
- A. Seneca et A-A. Durand, « Six questions pour comprendre la directive européenne sur les travailleurs détachés », *Lemonde.fr*, 28 août 2017.
- P. Verge, *L'inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets*, octobre 2008.
- RTLinfo, Belgique, « Anciens employés contre Ryanair : les plaignants n'ont pas apporté suffisamment de preuves », 4 novembre 2013

IV. Jurisprudences

- CJCE, Deuxième Chambre, Van Gend en Loos, affaire 26/62, 5 février 1963.
- CJCE, Deuxième Chambre, Costa contre ENEL, affaire 6/64, 15 juillet 1964.
- CJCE, Sixième Chambre, Commission contre République française, affaire 167-73, 4 avril 1974.
- CJCE, Mulox IBC, affaire C-125/92, 13 juillet 1993.
- CJUE, Reinhard Gebhard contre Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano (demande de décision préjudicielle, formée par le Consiglio Nazionale Forense), affaire C-55/94, 30 novembre 1995.
- Cour de cassation, Chambre sociale, 94-45.524, 17 décembre 1997.
- Arrêt du Tribunal de première instance (quatrième chambre élargie), UEAPME contre Conseil de l'Union européenne, Affaire T-135/96, 17 juin 1998.
- CJCE, Sixième Chambre, Weber, affaire C-37/00, 27 février 2002.
- Cour d'appel de Paris, 18^{ème} Chambre, RG n°S05/03496, 15 mars 2007.
- CJCE, Deuxième Chambre, Rüffert c/ Land Niedersachsen, affaire C-346/06, 3 avril 2008.
- CJUE, Partena ASBL contre Les Tartes de Chaumont-Gistoux SA, n° C-137/11, 27 septembre 2012.
- Tribunal du travail de Charleroi, Section de Charleroi, 3^{ème} Chambre, RG 11/5322/A, 6 novembre 2013.

- Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, tribunal de Grande Instance d'Aix-en-Provence, Jugement correctionnel n° 13/3076, 2 octobre 2013.
- CJUE, Deuxième chambre, Crewlink Ireland Ltd et Ryanair Designated Activity Company, affaires jointes C-168/16 et C-169/16, 14 septembre 2017.
- CJUE, Première Chambre, A Rosa Flussschiff, affaire C-620/15, 27 avril 2017.
- CJUE, Heiko Koelzsch contre État du Grand-Duché de Luxembourg, affaire C-29/10 (demande de décision préjudicielle, introduite par la cour d'appel de Luxembourg).
- CJUE, Deuxième Chambre, Osacar et Nogueira contre Ryanair, affaires jointes C-168/16 et C-169/16.

V. Lois et règlements

- Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.
- Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports, *JO*, 20 mars 2012, p. 5026.
- Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du code des transports.
- Règlement 2027/97 du 9 octobre 1997, « *Responsabilité du transporteur aérien en cas d'accident ayant entraîné mort, blessures, lésions corporelles* », entrée en vigueur le 10 octobre 1998.
- Règlement (CE) N° 216/2008 du Parlement européen et du Conseil du 20 février 2008 concernant des règles communes dans le domaine de l'aviation civile et instituant une Agence européenne de la sécurité aérienne, et abrogeant la directive 91/670/CEE du Conseil, le règlement (CE) n° 1592/2002 et la directive 2004/36/CE.
- Règlement (CE) n 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

- Règlement (UE) N°1215/2012 du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.
- Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).
- Règlement (CE) N°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.
- Règlement EU OPS 3922/91/CE modifié par le règlement 859/2008 de la Commission européenne.

VI. Rapports publics

- Assemblée Nationale, Constitution du 4 octobre 1958, Quatorzième législature, Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 mai 2013, Rapport d'information, déposé par la Commission des affaires européennes sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs.
- E. Bocquet, Rapport d'information n° 450, Sénat session ordinaire (2013-2014), fait au nom de la commission des affaires européennes, déposé le 10 avril 2014.
- E. Bocquet, Rapport sénat n°450, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping social dans les transports européen, Session ordinaire 2013-2014, déposé le 18 avril 2013.
- Chronique Action extérieure de l'Union européenne - Relations UE/Islande, Norvège : participation de l'Islande et de la Norvège à l'accord UE/Etats-Unis en matière de transport aérien.
- Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Aviation: une Europe ouverte et connectée », Bruxelles le 8 juin 2017, p. 1.
- (Commission européenne) Notice to stakeholders, Withdrawal of the United Kingdom and EU rules in the field of air transport, European Commission, Bruxelles 19 January 2018.

- Commission européenne, « Dialogue social sectoriel européen, Evolutions récentes », Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Editions 2010.
- Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 30 mai 2016, Plan national de lutte contre le travail illégal, 2016-2018, Présidé par M. Valls Premier ministre.
- Conseil économique et social, « La France dans l'Europe des transports », *Avis et rapports du Conseil économique et social, op. cit.*
- Comité économique et social, A. Demelenne (Rapporteur), Avis du Comité économique et social européen sur le 'Dumping social dans le secteur de l'aviation civile européenne', séances du 16 septembre 2015.
- Conseil européen, Proposition de décision du Conseil concernant la conclusion de l'accord de transport aérien entre les États-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses États membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement ; et concernant la conclusion de l'accord annexe entre l'Union européenne et ses États membres, premièrement, l'Islande, deuxièmement, et le Royaume de Norvège, troisièmement, concernant l'application de l'accord de transport aérien entre les États-Unis d'Amérique, premièrement, l'Union européenne et ses États membres, deuxièmement, l'Islande, troisièmement, et le Royaume de Norvège, quatrièmement, Examen dans le cadre de l'article 88-4 de la Constitution, Sénat, 13 mai 2011.
- DGAC, « Accords : les droits de trafic, clés du développement du transport aérien », n°376, Magazine de la Direction Générale de l'Aviation Civile, avril 2016.
- DGAC, « Sécurité aérienne, un pas de plus vers l'Europe », Aviation Civile, Direction générale de l'aviation civile, Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, n°363, été 2012.
- Ministère de la Transition écologique et solidaire, « Personnels navigants commerciaux/CAA », 28 mai 2018.
- OCDE, Organisation de coopération et de développements économiques, « Quelle politique face aux mutations mondiales ? », *Rapports de l'OCDE*, 1997, p. 138 et 139.

- Parlement européen, « Qu'est-ce que le ciel unique européen ? », Actualité Parlement Européen, 30 janvier 2014.
- B. Vanpoucke G. Esser, « Guide du travailleur mobile européen », Confédération européenne des syndicats (CES), mars 2011, p. 39.
- M. Vaspart, « Transparence dans le transport aérien, intervention à la tribune du Sénat », député UMP, 6 février 2015.

VII. Sites internet

- www.assemblee-nationale.fr
- www.avocats-picovschi.com
- www.airjournal.fr
- www.aircosmos.fr
- www.business.lesechos.fr
- www.ecologique-solidaire.gouv.fr
- www.euractiv.com
- www.europarl.europa.eu
- www.europa.eu
- www.icao.int
- www.iata.org
- www.legifrance.fr
- www.lemonde.fr
- www.rtl.be
- www.travailemploi.fr
- www.youtube.com

VIII. Vidéos

- Reportage, Pièce à conviction, « Ces pilotes qui paient pour voler », France télévision, 24 mars 2016.
- Vidéo Public Sénat, « Travailleurs détachés : une autorité européenne de contrôle pour lutter contre le dumping social », youtube, 13 septembre 2017.

