



Conférence - Débat

**"15 ANS DE LOW COST EN EUROPE :
QUEL BILAN POUR L'AERIEN FRANÇAIS ?"**

Mardi 29 mars 2011

Exposé d'Emmanuel Jahan

(Conseiller relations sociales internationales Air France)

M. JAHAN.- Je fais partie des dix-huit mille lobbyistes installés à Bruxelles, le deuxième centre de lobbying après Washington. Mon travail consiste à étudier tous les textes à caractère social qui sont publiés au niveau européen et d'essayer de participer à leur rédaction avant qu'ils ne sortent pour qu'ils prennent mieux en compte les réalités. Cela évite de faire pression ensuite, pour obtenir des changements indispensables. Le rôle du lobbyiste est donc très important.

Pour les low cost, il faut d'abord tuer certains préjugés. Les low cost ne créent pas d'emplois mais ont amélioré la productivité de l'ensemble des salariés du secteur. C'est ce que relève un document de la Commission en avril 2010.

Ce document, Philippe Cadorel pourra vous le transmettre. Il est interne à la Commission européenne et montre le positionnement du transport aérien dans notre économie avec des chiffres très intéressants. Mais si vous regardez par pays, vous verrez qu'en fait, l'emploi s'est à peu près maintenu malgré une croissance globale du transport aérien de plus de 5% par an. De 1997 jusqu'à 2007, l'emploi a progressé en France de 1 %, ce qui n'est pas énorme.

Meilleure productivité, augmentation de 20 % du temps partiel dans les compagnies entre 1997 et 2007 : le low cost n'a donc pas créé d'emplois de façon exagérée. On va dire que la règle de l'amélioration de la productivité a permis un maintien de l'emploi.

Sur 640 000 personnes travaillant sur l'aérien, entre emplois directs et indirects, 25 000 créations d'emplois seulement ont été réalisées entre 1997 et 2007, c'est plutôt un maintien d'emplois.

Comment a réagi le droit européen par rapport à cette situation qui a beaucoup évolué ? En 1980, la convention de Rome définissait les droits individuels dont ceux liés aux contrats de travail et commerciaux, entre vous par exemple, et une institution. C'est ce que l'on appelle Rome 1. Après, il y a eu Rome 2 pour les affaires matrimoniales, puis Rome 3. Cette convention de Rome n'a engagé que les Etats signataires et en dehors des signataires, tout le monde s'en moquait un peu. Et la mobilité des travailleurs, qui est l'un des principes du traité de Rome tout comme la liberté de circulation des biens et des services, n'avait finalement pas de valeur réelle.

Aujourd'hui encore, 2,5 % de la population active européenne est mobile. Nous sommes un peu plus de 500 millions de citoyens d'Europe avec 230 millions de travailleurs qui ont entre 18 et 64 ans. La mobilité aujourd'hui, ce n'est pas encore significatif, même s'il existe de nouveaux opérateurs low cost, mais il n'y a pas que les low cost qui interpellent les gens du droit. Finalement, cette convention de Rome n'engageait que les signataires et tous les Etats membres ne l'étaient pas.

Nous avons eu un débat qui a débouché en 2008, sur le règlement 593/2008 qui est presque la copie conforme de la convention de Rome. C'est très intéressant, ce document fait 11 pages, mais sur le droit du travail vous n'avez que quatre articles : les 8, 9, 10, 11. Ce règlement précise au citoyen ses droits en termes de droit du travail. Cela offre des déclinaisons extrêmement importantes pour la suite. Depuis 1980, vous pouvez très bien avoir un contrat de travail précisant que le droit applicable est le droit allemand même si vous travaillez en France, et que l'entreprise qui vous a embauché est irlandaise. Vous pouvez définir quel droit sera applicable à votre contrat de travail.

Cela dit, le législateur avait garanti que si vous exercez dans un autre Etat membre, en France par exemple, avec un droit allemand applicable, vous ne pouvez pas avoir des droits moindres que le travailleur qui travaille en France. Cela ne peut être qu'un plus en restant toutefois sur les notions d'ordre public. C'est toute la démarche entreprise contre Ryanair avec ses pilotes liés par des contrats de travail les rattachant au droit irlandais. Il lui a été demandé d'appliquer le droit du travail français, parce que le règlement 593/2008 l'exigeait.

Ce règlement a été légèrement modifié. C'est le rôle du lobbyiste. La convention de Rome stipulait que la loi applicable était celle où vous exercez habituellement votre travail. Retenez bien cela : **la logique de tous les droits européens, -on travaille sur celui de la Sécurité Sociale- est bien d'affirmer que le droit applicable est celui de l'Etat membre où vous exercez réellement votre travail et non pas celui d'un siège social s'il ne traduit pas une activité effective et significative du travailleur.** Vous allez voir que de nombreux jugements de Cour de justice ont été dans ce sens.

Le problème s'est posé pour une certaine compagnie low cost qui s'est interrogée, " *pour mon équipage qui décolle, quel est le droit applicable puisqu'il est en l'air ?* ". Nous avons fait modifier le projet de règlement lorsqu'il était encore en discussion par une opportunité extraordinaire, 27 ans après la convention, en faisant rajouter une disposition qui conclut que le droit applicable est celui de l'Etat membre où le travailleur effectue habituellement son travail **ou par défaut celui de l'Etat membre à partir duquel le travail est effectué.**

Vous voyez bien que c'est important.

Il y a le droit du travail et le droit du transport aérien, ce qu'on appelle l'EU OPS pour les personnels mobiles. L'EU OPS précise que "c'est la base opérationnelle", la home base, c'est-à-dire l'aéroport où le salarié vient prendre son service qui va déterminer tous les droits liés à l'EU OPS. On a fait adapter le règlement 593 / 2008 qui de fait, fixe la home base, puisque c'est l'endroit où on prend son service.

Il reste un troisième règlement, celui de la Sécurité Sociale. On est en pleine négociation, puisque la Commission a sorti un texte en décembre. C'est tout récent. Cela vous montre l'importance du lobbying. "Selon ce projet, pour les travailleurs mobiles, on va regarder votre résidence ; si vous exercez plus de 25 % de votre activité dans l'Etat de votre résidence, c'est le droit de la Sécurité Sociale de l'Etat de résidence qui va s'appliquer. Si vous y exercez moins de 25 % dans l'Etat de votre résidence, c'est l'Etat membre le plus pertinent où vous exercez plus de 25 % de votre activité. Et si on ne sait pas, en dessous de 25%, car vous pouvez très bien avoir 15 % partout, à ce moment-là, on vous propose la home base, c'est-à-dire l'aéroport où vous venez prendre votre service". (Dans le règlement actuel, c'est le siège social).

Évidemment, nous ne sommes pas du tout d'accord. Nous voulons que ce soit que la *home base* qui soit le seul critère. C'est toujours la même logique : c'est l'endroit où j'exerce mon travail qui définit tous les droits. La Sécurité Sociale, pour l'instant, n'est pas dans cette logique. Donc le lobbying est très fort. La Commission a sorti son texte mais nous sommes très nombreux à travailler là-dessus.

Depuis l'année 2000, nous sommes en train de bâtir le droit pour les travailleurs mobiles du transport aérien.

Il faut savoir que vous avez le traité de Rome et ce que l'on appelle le droit dérivé, c'est-à-dire les directives et les règlements ainsi que les jurisprudences. Une directive fixe des objectifs et dit aux Etats membres "*vous avez deux ans pour l'atteindre : à vous de trouver les bons moyens*". Le règlement fixe tout. Il y a juste à le traduire dans la langue. Vous comprenez pourquoi le règlement de la convention de Rome a mis 27 ans pour être mis en place : parce qu'il est applicable au mot près. Après, il n'y a plus de discussion, il est directement applicable dans les législations nationales.

Quand on parle du "traité de Rome", du "traité de Lisbonne", en fait, c'est le même qui évolue.

Quand on fait une directive, on dit toujours à quels principes du traité elle se rattache. Si vous dites "*je la rattache au principe de la libre circulation des biens et services*", c'est cet esprit de la libre circulation des biens et services qui l'emportera en cas de contestation. Si vous dites "*je la rattache au principe de la liberté de circulation des travailleurs en Europe*", qui possèdent des droits très intéressants d'ailleurs, ce seront ces droits qui s'appliqueront.

Vous avez entendu parler de la fameuse directive dite Bolkestein sur la libre circulation des services. Pour les travailleurs, cette directive s'appuie sur une directive de mobilité des travailleurs que l'on appelle le détachement des travailleurs (directive 96/71-CE). Cette directive précise les règles à appliquer dans le cadre du principe de la liberté de circulation des biens et services.

C'est là où les organisations syndicales ont été très critiques, parce qu'il y a eu quatre jugements fondamentaux il y a deux ans, sur cette notion de mobilité des travailleurs, mais dans le cadre du principe de la libre circulation des biens et des services et non pas celui de la libre circulation des travailleurs.

La Cour Européenne de Justice a stipulé que, dans le cadre du détachement des travailleurs, s'il y a une convention collective qui existe dans un Etat et qui n'est pas obligatoire pour toutes les entreprises de cet Etat, vous Etat, vous ne pouvez pas imposer à une entreprise qui vient d'un autre Etat membre d'appliquer cette convention collective. C'est très important.

Pourquoi ? Sept Etats membres n'ont pas de salaire minimum, dont la Suède, l'Allemagne, l'Italie. La Suède n'avait pas de salaire minimum. Une entreprise devait faire une école et les organisations syndicales ont bloqué le chantier en disant "*vous allez appliquer nos conventions collectives*". La Cour a déclaré "*non, puisque vous, Etat suédois, vous n'avez pas de législation sur le minimum salarial, on ne voit pas pourquoi vous allez imposer une convention collective qui n'a pas fait l'objet d'une signature unanime des employeurs et des salariés*". C'est un premier jugement extrêmement important et trois autres jugements ont suivi à trois mois près, dans le même sens.

La deuxième partie de ces jugements, est une notion de proportionnalité de l'action par rapport à l'objectif. C'est aussi un principe très important. On est en train de bâtir un peu tout cela. Dans le même jugement, la Cour a dit : "*Vous avez bloqué l'accès au chantier (l'entreprise a fait faillite après, d'ailleurs) ; vous avez utilisé des moyens qui n'étaient pas proportionnels par rapport à l'objectif qui était de marquer votre opposition à la non application des conventions collectives*". Cela ne devrait pas mener une entreprise à des difficultés inappropriées voire la faillite.

Pour récapituler le droit en Europe, vous partez d'un traité et des principes définis dans ce traité. Quand vous faites un texte législatif, vous dites à quel principe vous vous rattachez, et c'est ce principe qui va décliner toute la législation qui suit.

Qu'a demandé le Parlement européen, par exemple, pour le détachement des travailleurs ? "*On voudrait le changement du principe de référence, c'est-à-dire non plus la libre circulation des biens et services mais la libre circulation des travailleurs avec les droits qui sont associés*".

Aujourd'hui, où en est Ryanair ? C'est compliqué pour eux, parce que, pour leur base de Marseille, c'est le droit de travail de la France qui s'applique pour leurs salariés y travaillant habituellement.

En termes de Sécurité Sociale, c'est plus compliqué. On ne va pas entrer dans les détails, parce que le règlement 883 / 2004 publié en 2004 et le règlement d'application 987 / 2009 publié en 2009 vont déterminer dès mai 2010 exactement le droit applicable avec le nouveau règlement en cours d'élaboration. Mais les affaires de Ryanair ont commencé un peu avant. Avant, on était dans un flou juridique mais quand même, il bien de rappeler que c'est le lieu habituel où on travaille qui détermine le droit applicable. Il ne faut pas l'oublier. D'ailleurs, un jugement de Cour très intéressant est sorti en 2004.

Je donne des détails, parce qu'aujourd'hui, nous bâtissons le droit social sur des jurisprudences, et quand celles-ci auront bien évolué, elles déboucheront sur des modifications de législation. Par exemple, pour le temps de travail, un projet de directive vient de sortir et il reprend les droits qui ont été issus de jurisprudences. Si vous êtes en attente de travail sur votre lieu de travail, le droit français dit que c'est 100 % du temps de travail, mais il y a des pays où ce n'est pas 100 % du temps de travail. Si vous êtes médecin en Allemagne et ne travaillez qu'une heure sur les 12 heures où

vous êtes présent à l'hôpital, vous n'êtes payé qu'une heure, puisque c'est la seule heure de travail que vous avez effectuée. Des jugements ont stipulé : "*Ce n'est pas légal. Quand vous êtes sur le lieu du travail, ce n'est que du temps de travail*".

Une proposition de modification de directive reprend l'historique des législations. Vous voyez comment on travaille. On attend que la législation européenne fixe le droit sur certains points et après, on fait des modifications législatives nationales.

Pour Ryanair, avant, il y avait un flou du droit. Ce qui est intéressant, c'est qu'aujourd'hui, on se demande tous si finalement, c'est une prestation de service ou pas.

C'est là où la DGAC commence enfin à réfléchir, car nous étions quelques-uns à Bruxelles à penser "*Mais bon sang, c'est là-dessus qu'il faut travailler !*"

Pourquoi ? Parce que Ryanair touche des subventions. Touche-t-elle des subventions pour exercer une prestation commerciale ou touche-t-elle des subventions pour faire de la publicité ? La publicité est peut-être un langage officiel de cette compagnie mais en réalité, n'y a-t-il pas une rémunération pour une prestation commerciale ? Si c'est une prestation commerciale, c'est bien la directive 96/71-CE qui s'applique pour les travailleurs.

On est en train d'élaborer le droit, il y donc encore des failles. Le droit n'est pas là pour casser le système low cost.

En conclusion, le low cost a créé des emplois mais en compensant les améliorations de productivité faites par tous.

Les courbes sont très claires. Le document inter-services de la Commission n'est plus secret. Il n'y a pas eu de lobbying entre eux. Leurs experts peuvent se tromper mais leurs courbes montrent comment ils voient le transport aérien aujourd'hui. Vous voyez que les emplois sont stables. Les emplois perdus par les uns ont été compensés par les autres. Il y a eu un transfert d'emplois, c'est sûr, et une amélioration de la productivité.

En termes de droit, on s'oriente effectivement vers l'application d'un droit qui est celui de l'endroit où vous exercez votre travail.

Je finirai par le jugement Weber qui très intéressant car il mettait en cause plusieurs droits nationaux du fait de travaux d'un travailleur sur plusieurs plates-formes maritimes. Il y a un règlement 44-2001 qui fixe les législations compétentes.

Ce règlement 44/2001 stipule que "*c'est l'endroit le plus pertinent où vous avez travaillé*" et la Cour l'a confirmé dans ce jugement Weber. Le siège social d'une entreprise ne fixe pas automatiquement la juridiction compétente.

La coordination des systèmes de Sécurité Sociale est en cours d'élaboration.

Je finirai sur nos difficultés de compréhension avec la Commission Européenne.

Les règlements actuels 883/2004 et 987/2009 ont pour principe directeur que c'est le lieu où vous exercez habituellement votre travail qui va aussi déterminer le droit applicable en matière de sécurité sociale. Mais ils permettent une dérogation pour certains travailleurs mobiles pour lesquels on peut imaginer que ce soit d'autres dispositions, c'est-à-dire votre lieu d'habitation, etc. Mais c'est bien d'abord le droit du lieu où vous exercez votre travail qui devrait faire loi.

La Commission dit "*on va prendre la dérogation*".

Vous avez compris, il y a le droit qui dit "*c'est le lieu où vous travaillez*" et la dérogation qui dit "*on peut faire autre chose*". Nous, nous disons "*Le droit le plus cohérent par rapport à tous les autres, c'est bien celui où vous exercez habituellement votre travail*".

Pour l'instant, il y a un conflit majeur et une incompréhension avec la Commission européenne.

Mais, il y a aujourd'hui, une volonté des partenaires sociaux de ne fixer qu'un critère unique pour déterminer les droits des personnels mobiles du transport aérien : la home base. Et ce, que ce soit le droit du travail, celui du transport et celui de la sécurité sociale.

Nous sommes partis à la rencontre du Parlement européen. Honnêtement - je vais donner un jugement de valeur – le Parlement européen est plus social que le Parlement français. Quand on voit que le projet de la directive "temps de travail" qui autorisait de travailler au-dessus de 48 heures jusqu'à 60 heures, sur décision de l'employeur, a été rejeté par la droite modérée du Parlement européen, nous ne sommes pas dans le même contexte qu'en France.

Je terminerai en valorisant le travail de lobbyiste. A Bruxelles, en tant que lobbyiste, vous êtes très bien accepté, parce qu'il faut bien expliquer tous ces aspects techniques aux fonctionnaires. En France, c'est le contraire, le mot « lobbyiste » est presque un mot d'argot ! Or si nous ne sommes pas là pour expliquer, vous vous rendez compte de la difficulté des acteurs européens qui ont à faire la synthèse des demandes de 27 Etats membres !

Quand un texte est présenté au Parlement européen, un rapporteur est désigné pour proposer un *avis du Parlement* et les *shadow* rapporteurs des autres partis vont dire "*voilà l'avis de mon parti*" mais jamais - je dis bien jamais – un texte ne sort sans avoir l'accord du rapporteur et des *shadow* rapporteurs des partis principaux.

Nous travaillons dans ce sens.

Merci.