

## L'arrêt de la CJUE du 14 septembre 2017 dans l'affaire « Ryanair » : une brèche dans le rattachement des contrats de travail au droit irlandais ?

À l'heure où la situation sur le plan des relations sociales du personnel de Ryanair fait des remous, nous épinglons un arrêt de la CJUE rendu à la suite d'une question préjudicielle posée par la Cour du travail de Mons dans un litige opposant des membres du personnel navigant de ou mis à disposition de Ryanair<sup>1</sup>. Il s'agissait de déterminer si ce personnel, dont la base d'affectation était située à Charleroi, pouvait saisir une juridiction belge, nonobstant le fait que le contrat de travail était conventionnellement soumis au droit irlandais et contenait une clause attributive de compétence désignant les juridictions irlandaises pour tout litige lié au contrat de travail.

Pour répondre à cette question, la Cour dégage des critères d'interprétation de l'article 19, point 2, sous a), du règlement Bruxelles I. Cette disposition prévoit qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attiré dans un autre État membre devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail.

La Cour rappelle qu'une clause attributive de compétence conclue avant la survenance d'un litige en matière de contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de saisir la juridiction compétente en vertu du règlement Bruxelles I. Quant à la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », la Cour considère qu'elle doit être interprétée comme visant le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. Elle prône, pour déterminer ce lieu, une méthode indiciaire tenant compte du lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail (en l'occurrence, le lieu où sont stationnés les aéronefs).

Se posait la question de savoir si, pour le personnel navigant, il ne suffisait pas de se référer au lieu de la « base d'affectation » de ce personnel. Cette notion<sup>2</sup> renvoie au « lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage ».

La Cour va considérer que la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » n'est pas assimilable à celle de « base d'affectation », mais que la localisation de la base d'affectation constitue néanmoins un indice significatif aux fins de déterminer le « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ».

Un coup de pouce donc aux travailleurs basés à Charleroi dans les débats qui reprendront devant la Cour du travail de Mons et dont on ne serait pas surpris qu'ils se prolongent dans la problématique de la loi nationale applicable aux contrats de travail de ce personnel si cette cour s'estime compétente...

● KAREN ROSIER

*Maître de conférences à la Faculté de droit de l'Université de Namur  
Chercheuse au Centre de Recherche Information,  
Droit et Société (Crids), Université de Namur  
Avocate au barreau du Brabant wallon*

1 CJUE, 14 septembre 2017, *Nogueira e.a. c. Crewlink Ireland Ltd, Moreno Osacar c. Ryanair Designated Activity Company*, C-168/16 et C-169/16.

2 *Issue de la législation du transport aérien et de la sécurité sociale* (cf. 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, abrogé depuis lors, et règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale).