



Le 25 juillet 2018, le personnel de cabine de Ryanair manifestait pour de meilleures conditions sociales au cœur de l'aéroport espagnol de Palma de Majorque.

CLARA MARGAIS/DPA REPORTERS

## “Le vrai bras de fer aujourd’hui est de nature judiciaire”

Entretien Vincent Slits

Le modèle Ryanair est attaqué de toutes parts. Sera-t-il forcé d'évoluer? Vincent Chiavetta, avocat spécialiste en droit du travail et associé au sein du cabinet Litis S Employment Law nous livre son éclairage.

**La pression monte de plus en plus sur Ryanair. Son “business model” basé sur le droit irlandais est-il, selon vous, encore tenable?** Le modèle de Ryanair sera forcé d'évoluer. A mon sens, le vrai bras de fer aujourd'hui est judiciaire. Certains travailleurs de Ryanair ont pris la responsabilité d'assigner en justice leur employeur. Leur demande est simple: l'application du droit du pays dans lequel ils effectuent habituellement leur travail. Dans la mesure où Ryanair a fait signer des contrats de travail irlandais avec application du droit irlandais, Ryanair estime être dans son droit – sur base de la liberté contractuelle – pour dire aux employés: “Vous avez choisi et accepté les règles du jeu, ne venez pas maintenant changer les règles du jeu.” Il ne faut pas confondre ce bras de fer avec celui lié à la concertation sociale. Ce sont deux choses différentes.

### Un bras de fer judiciaire qui s'annonce de longue haleine...

Le bras de fer judiciaire a déjà reçu une première réponse à la suite d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne en septembre 2017 qui a confirmé que le personnel de Ryanair avait la possibi-

lité de saisir le juge du lieu où il accomplit habituellement son travail. Et que ce lieu pouvait être la base d'affectation du personnel navigant. A l'origine de la plainte, les travailleurs qui ont comme base d'affectation Charleroi – qui arrivent le matin à Charleroi et repartent le soir de Charleroi car ils habitent en Belgique – et ont aujourd'hui un contrat irlandais ont déjà réussi d'un point de vue judiciaire à faire sauter la “clause de juridiction”. Mais cela ne concerne pas encore le fond: aucune juridiction ne s'est encore prononcée à ce jour sur l'application ou pas du droit belge au contrat qui lie le personnel travaillant en Belgique à Ryanair. C'est une bataille très importante car ce sont probablement les juridictions belges qui diront que les lois impératives et de police en matière de droit du travail doivent s'appliquer si la base d'affectation est en Belgique.

### Avec quelles conséquences pour Ryanair?

Cela va tout changer. C'est quelque chose d'énorme pour Ryanair. Le jour où le personnel obtiendra une décision définitive – ce n'est pas pour tout de suite, cela devra passer au Tribunal du travail, puis en Cour du travail, peut-être en cassation avec un éventuel nouveau passage à la Cour de justice de l'UE – il est probable que Ryanair sera obligé d'indemniser, d'établir les conditions sociales imposées

par les lois nationales et belges pour ce qui concerne le personnel opérant en Belgique. Et sera donc forcé d'adapter les minimums au niveau des barèmes, les congés, les frais de vêtements... Tout cela n'est pas au même niveau en Irlande et dans les autres pays européens.

### A ce bras de fer judiciaire s'ajoute aujourd'hui un bras de fer social...

Comme ce bras de fer judiciaire prend beaucoup de temps, cela s'est transformé aussi en bras de fer social. La culture belge du droit social est fondamentalement différente de celle en vigueur en Irlande. Et Ryanair doit aujourd'hui composer avec une demande de concertation sociale émanant des travailleurs européens qui exigent des avancées en termes de droits sociaux. Ryanair – qui est dans une culture différente en matière de concertation sociale – est à la fois un

peu malmené et un peu novice en la matière. A ce stade, la compagnie ne souhaite pas nécessairement collaborer car elle a une vision plus libérale des droits sociaux. En Irlande, il y a moins de protection. Le tout est de savoir si Ryanair va arriver à maintenir sa position jusqu'à la sanction judiciaire, le cas échéant. Rien n'est moins certain car le droit de grève est quelque chose qui se met en place chez Ryanair. Et son personnel, pour la première fois, s'organise au niveau euro-

péen. Ce n'était pas le cas avant. Leur force de frappe est aujourd'hui beaucoup plus importante.

### Quand interviendront les changements dans la politique sociale de Ryanair?

Mon avis personnel, c'est qu'inévitablement, on devrait assister à des changements de politique sociale chez Ryanair avant la fin du débat judiciaire. Car j'imagine que Ryanair est conseillé par des juristes. Et je pense que ceux-ci ont dû les prévenir qu'il y avait un risque d'application des lois impératives et de police du droit social national. Je ne pense pas que les changements de politique sociale entre Ryanair et ses travailleurs arriveront grâce à un changement de philosophie du management de la compagnie. C'est une société irlandaise qui mise tout sur le modèle irlandais – dans ses contrats de travail, pour l'assurance groupe, etc. – qui n'est pas habituée à la concertation sociale telle que nous la connaissons en Belgique par exemple. C'est ce qui explique que Ryanair adopte des positions très tranchées. Mais les changements de la politique sociale de Ryanair arriveront sur base de la prédictibilité du débat judiciaire. A mon avis, Ryanair a déjà peut-être commencé à provisionner au niveau comptable une décision judiciaire qui serait négative pour eux. Il y a des modèles financiers simples. Au plus vous faites les gros dos sans casse financière, au plus vous pouvez mettre de l'argent de côté pour anticiper certains changements. La question est de savoir quand interviendra le point de bascule.



Vincent Chiavetta  
Spécialiste en droit du travail.