

2023/2

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'INGÉRENCE DU JUGE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Coordination par Gilles AUZERO et Allison FIORENTINO

Gilles AUZERO & Allison FIORENTINO ~ La réalité de l'immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise

Benjamin DABOSVILLE ~ Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement - Comparaison franco-allemande

Isabelle DESBARATS ~ Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un équilibre des droits

Simone Pietro EMILIANI ~ Le déclin du principe d'incontestabilité des choix organisationnels de l'employeur en Italie

Melda SUR ~ Le juge et les pouvoirs gestionnaires de l'employeur en Turquie

Jean-Paul DAUTEL ~ L'usage des questionnaires médicaux de préembauche au Québec

Yaroslava GENOVA ~ L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise en Bulgarie

Matthew W. FINKIN ~ La Cour suprême des États-Unis face aux prérogatives managériales et à la négociation collective

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

HUGO BARRETTO GHIONE - Interaction, appropriation et complémentarité des normes de l'OIT sur la liberté syndicale et la grève dans l'avis consultatif OC 27/21 de la Cour interaméricaine des droits de l'homme

MARÍA GORROCHATAGUI POLO - Les droits collectifs du travail et le genre dans les systèmes interaméricain et européen des droits de l'homme

JULIETA LOBATO - Le droit de grève dans le Système interaméricain des droits de l'homme : l'affaire Extrabajadores de la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

ACTUALITÉS

Organisation Internationale du Travail - Organisation des Nations Unies - Union Européenne

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

J.-P. LABORDE - E. von Adfamovich & M. Zernikow, *Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis*S. G. NADALET - P. Auvergnon & B. Lavaud-Legendre, *Violences et relations de travail - Approches de droits français, étrangers et international : Liber Amicorum Sandrine Laviolette*L. CASAUX-LABRUNÉE & B. GERNIGON - B. Delmas, *La compétence universelle du juge en droit du travail - Analyse de la transnationalisation du contentieux du travail*M. TISSIER-RAFFIN - B. Lormeteau & M. Torre-Schaub, *Droit et changement climatique : Comment répondre à l'urgence climatique ? Regards croisés à l'interdisciplinaire*J.-P. LABORDE - C. Marzo et al., *Le droit social en dialogue, Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau : Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et S. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvo et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. García Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, M. Ribeyrol-Subrenat et P. Vanpeene (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. G. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'INGÉRENCE DU JUGE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE

COORDINATION PAR GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

- p. 6** **GILLES AUZERO & ALLISON FIORENTINO**
La réalité de l'immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise
- p. 8** **BENJAMIN DABOSVILLE**
Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement -
Comparaison franco-allemande
- p. 18** **ISABELLE DESBARATS**
Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un
équilibre des droits
- p. 32** **SIMONE PIETRO EMILIANI**
Le déclin du principe d'incontestabilité des choix organisationnels de
l'employeur en Italie
- p. 44** **MELDA SUR**
Le juge et les pouvoirs gestionnaires de l'employeur en Turquie
- p. 54** **JEAN-PAUL DAUTEL**
L'usage des questionnaires médicaux de préembauche au Québec
- p. 64** **YAROSLAVA GENOVA**
L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise en Bulgarie
- p. 76** **MATTHEW W. FINKIN**
La Cour suprême des États-Unis face aux prérogatives managériales et
à la négociation collective

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

- p. 84** **HUGO BARRETTO GHIONE**
Interaction, appropriation et complémentarité des normes de l'OIT
sur la liberté syndicale et la grève dans l'avis consultatif OC 27/21 de
la Cour interaméricaine des droits de l'homme
- p. 96** **MARÍA GORROCHATEGUI POLO**
Les droits collectifs du travail et le genre dans les systèmes
interaméricain et européen des droits de l'homme
- p. 110** **JULIETA LOBATO**
Le droit de grève dans le Système interaméricain des droits de
l'homme : l'affaire Extrabajadores de la Cour interaméricaine des
droits de l'homme (CIDH)

ACTUALITES DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

- p. 118 **BAPTISTE DELMAS** ~ OIT - L'agenda politique du nouveau directeur général de l'OIT : transformer les risques en opportunité
- p. 124 **ELENA SYCHENKO** ~ ONU - Analyse des observations finales adoptées des deux Comités des droits de l'homme de l'ONU en 2022
- p. 130 **HÉLÈNE PAYANCÉ** ~ UE - La loi de sécurité sociale applicable au personnel navigant d'une compagnie aérienne *low cost* non couvert par des certificats A1

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 138 **Jean-Pierre LABORDE**
Eduardo von Adfamovich & Marcel Zernikow, *Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis*, Cambridge Scholars Publishing, 2022
- p. 144 **Sylvain Giovanni NADALET**
Philippe Auvergnon & Bénédicte Lavaud-Legendre, *Violences et relations de travail - Approches de droits français, étrangers et international : Liber Amicorum Sandrine Laviolette*, Presses Universitaires de Bordeaux, 2022
- p. 148 **Lise CASAUX-LABRUNÉE & Bernard GERNIGON**
Baptiste Delmas, *La compétence universelle du juge en droit du travail - Analyse de la transnationalisation du contentieux du travail*, Bruylant, coll. À la croisée des droits, 2022
- p. 152 **Marion TISSIER-TAFFIN**
Blanche Lormeteau, Marta Torre-Schaub (dir.), *Droit et changement climatique : Comment répondre à l'urgence climatique ? Regards croisés à l'interdisciplinaire*, Mare & Martin, 2020
- p. 156 **Jean-Pierre LABORDE**
Claire Marzo, Etienne Pataut, Sophie Robin-Olivier, Pierre Rodière & Gilles Trudeau (dir.), *Le droit social en dialogue, Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau, Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*, Bruylant, 2022

**JURISPRUDENCE
SOCIALE INTERNATIONALE**

**COMMENTAIRES
ACTUALITÉS**



LA LOI DE SÉCURITÉ SOCIALE APPLICABLE AU PERSONNEL NAVIGANT D'UNE COMPAGNIE AÉRIENNE LOW COST NON COUVERT PAR DES CERTIFICATS A1

CJUE, 7^e CH., 19 MAI 2022, AFF. C-33/21

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO (INAIL) ET ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS) C./ RYANAIR DAC

Dans cette affaire, le litige opposait, d'une part, deux organismes de sécurité sociale italiens, *l'Istituto nazionale della previdenza sociale* (INPS) et *l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro* (INAIL) et, d'autre part, la compagnie aérienne Ryanair établie en Irlande. Les deux organismes italiens réclamaient à Ryanair le paiement de cotisations sociales et de primes d'assurance pour des périodes allant de juin 2006 à février 2010 pour l'INPS, et de janvier 2008 à janvier 2013 pour l'INAIL, au motif que les 219 travailleurs de la compagnie affectés à l'aéroport de Bergame, non concernés par les certificats E101 attestant de leur affiliation à la législation irlandaise¹, exerçaient une activité salariée sur le territoire italien et, par conséquent, devaient être rattachés à la législation de sécurité sociale italienne. Si lesdits salariés effectuaient l'essentiel de leur temps de travail à bord des avions, ils travaillaient aussi, environ 45 minutes par jour, dans un local de Ryanair situé au sein de l'aéroport italien.

En première instance et en appel, les juges italiens ont estimé que le local dans l'aéroport de Bergame ne constituait pas une « succursale » ou une « représentation permanente », au sens de la première exception au principe d'application de la loi du siège de l'employeur prévue à l'article 14, point 2, sous a, i, du règlement n°1408/71 du 14 juin 1971. Ils ont ainsi conclu que les salariés relevaient de la loi irlandaise. La Cour de cassation italienne, saisie d'un pourvoi formé par les organismes de sécurité sociale italiens, a décidé de surseoir à statuer afin d'interroger la CJUE sur la signification des termes de la seconde exception énoncée à l'article 14, point 2, sous a, ii. La CJUE procède à une reformulation de la question préjudicielle² en indiquant qu'« il

1 La compagnie avait tardivement produit 321 certificats, dont de nombreux doublons, qui n'étaient ni numérotés, ni classés de manière intelligible (point 31 de l'arrêt).

2 La Cour reformule la question en invoquant son pouvoir d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction de renvoi ceux qui appellent une interprétation au regard du litige

convient, dès lors, de comprendre la question posée comme visant, en substance, à déterminer (...) la législation de sécurité sociale applicable au personnel navigant d'une compagnie aérienne, établie dans un État membre, qui n'est pas couvert par des certificats E101, qui travaille pendant 45 minutes par jour dans un local destiné à accueillir l'équipage, dénommé *crew room*, dont ladite compagnie aérienne dispose sur le territoire d'un autre État membre dans lequel ce personnel navigant réside, et qui, pour le temps de travail restant, se trouve à bord des aéronefs de cette compagnie aérienne »³. La Cour prend le soin de préciser qu'il faut s'appuyer « non seulement sur le règlement n°1408/71, auquel la juridiction de renvoi fait référence, mais également sur le règlement n°883/2004 ».

Dans cet arrêt, la juridiction fait preuve d'une grande pédagogie dans son analyse des différentes dispositions européennes applicables au personnel navigant aérien. Elle retient que les deux règlements successivement applicables conduisent à l'application de la législation italienne, soit en considération de l'exception relative à la « succursale » ou « représentation permanente » **(I)**, soit en considération du critère de la « base d'affectation » **(II)**.

I - L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DE SÉCURITÉ SOCIALE ITALIENNE EN CONSIDÉRATION DE L'EXCEPTION RELATIVE À LA « SUCCURSALE » OU « REPRÉSENTATION PERMANENTE »

Cette solution consacrée par le règlement n°1408/71 pour la période comprise entre juin 2006 et février 2010 relative aux demandes de l'INPS **(A)** est maintenue en vertu des dispositions transitoires du règlement n°883/2004 pour la période comprise entre le 25 janvier 2008 et le 25 janvier 2013 relative aux demandes de l'INAIL **(B)**.

A - UNE SOLUTION CONSACRÉE PAR LE RÈGLEMENT N°1408/71

En application de l'article 14 du règlement n°1408/71, le personnel navigant des compagnies aériennes relève en principe de la loi du siège de l'employeur. Toutefois, cet article admet deux exceptions : la première prévoit l'application de la loi de l'État dans lequel la compagnie dispose d'une « succursale » ou d'une « représentation permanente » lorsque son personnel est « occupé par » cette entité ; la seconde, qui ne peut s'appliquer que si la législation de sécurité sociale pertinente ne peut être déterminée en vertu de la première⁴, prévoit l'application de la loi de l'État de résidence du travailleur.

Le règlement n°1408/71 ne définit pas les notions de « succursale » et de « représentation permanente ». Dans l'arrêt *Vueling* du 2 avril 2020⁵, la CJUE a défini ces notions en relevant qu'au sens de l'article 14, point 2, sous a, i, celles-ci s'entendent d'« une forme d'établissement secondaire présentant un caractère de stabilité et de

(point 48 de l'arrêt).

3 Point 50 de l'arrêt.

4 Dans cet arrêt, la CJUE rappelle le principe d'exclusion mutuelle des exceptions dans son point 60.

5 CJUE, gde ch., 2 avril 2020, aff. C-370/71 et C-37/18, *CRPNPAC c/ Vueling* et *Vueling c/ Poignant*.

continuité en vue d'exercer une activité économique effective et disposant, à cette fin, de moyens matériels et humains organisés ainsi que d'une certaine autonomie par rapport à l'établissement principal ». Quant à la condition d'être « occupé » par la succursale ou la représentation permanente, la Cour a eu l'occasion de préciser, notamment dans son arrêt *Nogueira e.a.*⁶ rendu le 14 septembre 2017, que la relation de travail du personnel navigant présente un rattachement significatif avec le lieu « à partir duquel ce personnel s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur », soit le lieu « à partir duquel ledit personnel effectue ses missions de transport, où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que celui où se trouvent les outils de travail, lequel peut coïncider avec celui de sa base d'affectation ».

Dans la présente affaire, la CJUE a relevé que la compagnie Ryanair disposait à l'aéroport de Bergamo d'un local destiné à accueillir l'équipage, qui servait à gérer et organiser les rotations du personnel. Doté d'ordinateurs, de téléphones, de télécopieurs et d'étagères pour la conservation de documents relatifs au personnel et aux vols, ce local était utilisé par les 219 travailleurs pour les activités précédant et suivant chaque tour, et pour communiquer avec le personnel se situant au siège de Ryanair à Dublin. Par ailleurs, la Cour a observé que la personne de référence pour le personnel présent et celui disponible à l'aéroport était dotée d'un poste dans ce même local, et avait notamment pour mission de coordonner les équipages et de contrôler le personnel travaillant à l'aéroport. Enfin, le personnel ne pouvait pas résider à plus d'1 heure de ce local et, en cas d'inaptitude temporaire au vol, le travailleur devait effectuer son service dans ce local. En considération de ces éléments, la CJUE a estimé que « le local destiné à accueillir l'équipage de Ryanair (...) constitue une succursale ou une représentation permanente (...) dans laquelle les travailleurs en cause étaient occupés durant les périodes concernées, de sorte que, pendant la partie de ces périodes où [le règlement n°1408/71] était en vigueur, les travailleurs en cause étaient (...) soumis à la législation de sécurité sociale italienne »⁷.

La solution retenue par la juridiction européenne est opportune car elle permet de faire échouer les stratégies utilisées par les compagnies aériennes dites « à bas coûts » pour soumettre leurs employés à la législation sociale de l'État dans lequel elles sont immatriculées, généralement moins protectrice des salariés, plutôt qu'à la législation sociale de l'État dans lequel leurs employés exercent effectivement leur activité. Bien qu'elles disposent d'une base d'activité principale dans un aéroport donné, les compagnies aériennes dites « à bas coûts », à la différence des compagnies « historiques », n'organisent pas l'ensemble de leurs trajets à partir de cette base. En effet, elles privilégient des liaisons courtes entre deux destinations, en vue d'assurer de multiples rotations à un rythme soutenu et sont ainsi amenées à créer des bases secondaires non négligeables sur un plan matériel et humain.

6 CJUE, 14 septembre 2017, aff. C-168/16, *Nogueira e.a.* Cet arrêt a été rendu en interprétation du règlement CE n°44/2001 (Bruxelles I).

7 Point 59 de l'arrêt.

B - UNE SOLUTION MAINTENUE EN VERTU DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DU RÈGLEMENT N°883/2004

Le règlement n°1408/71 a été abrogé et remplacé par le règlement n°883/2004, lequel a été modifié, à compter du 28 juin 2012 par le règlement n°465/2012. C'est pourquoi, la CJUE a indiqué que « si, durant l'ensemble de la période pertinente dans le litige opposant l'INPS à Ryanair, comprise entre le mois de juin 2006 et le mois de février 2010, le règlement n°1408/71 était effectivement en vigueur, tel n'est pas le cas s'agissant de la période pertinente dans le litige opposant l'INAIL à Ryanair, à savoir celle allant du 25 janvier 2008 au 25 janvier 2013 »⁸.

Dans sa première version, applicable entre le 1^{er} mai 2010 et le 27 juin 2012, le règlement n°883/2004 ne contenait aucune règle de conflit de lois propre au personnel navigant des compagnies aériennes. Selon l'article 13, §1, a, dudit règlement, « la personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État ». À défaut, la personne relève de la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation. L'article 14, §8, du règlement n°987/2009 du 16 septembre 2009 a précisé qu'une « partie substantielle » d'une activité exercée dans un État membre signifie « qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur (...) y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités ». Cette appréciation doit tenir compte du temps de travail et/ou de la rémunération. La réunion de moins de 25% de ces critères indique qu'une partie substantielle de l'activité n'est pas exercée dans l'État concerné. Ce pourcentage, difficilement atteignable pour le personnel navigant qui réalise la très grande majorité de son temps de travail à bord des aéronefs, conduit à désigner quasi-systématiquement la loi du siège de l'employeur.

Dans l'arrêt du 19 mai 2022, la Cour a justement relevé que « s'il appartient au juge national de vérifier la réunion des conditions de la rémunération et de la durée de travail, (...) il n'apparaît pas qu'au moins 25% du temps de travail des travailleurs en question était effectué dans leur État de résidence »⁹. Il en résulte que « les travailleurs en cause étaient, en principe, soumis à la législation de sécurité sociale irlandaise »¹⁰. Cependant, le règlement n°883/2004 prévoit, en son article 87, §8, des dispositions transitoires selon lesquelles « si, en conséquence du présent règlement, une personne est soumise à la législation d'un État membre autre que celui à la législation duquel elle est soumise en vertu du titre II du règlement (CEE) n°1408/71, cette personne continue d'être soumise à cette dernière législation aussi longtemps que la situation qui a prévalu reste inchangée, à moins qu'elle n'introduise une demande en vue d'être soumise à la législation applicable en vertu du présent règlement ». Dans cet arrêt, la Cour, faisant application de ces dispositions transitoires, a observé qu'« il ne ressort pas de la décision de renvoi que les travailleurs en cause aient fait de telles demandes, ce qu'il appartiendra, toutefois, à la juridiction de renvoi de vérifier » et a estimé, à

8 Point 49 de l'arrêt.

9 Point 64 de l'arrêt.

10 Point 66 de l'arrêt.

juste titre, que le personnel devra, pour la période comprise entre le 1^{er} mai 2010 et le 27 juin 2012, rester soumis à la législation de sécurité sociale italienne¹¹.

II - L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DE SÉCURITÉ SOCIALE ITALIENNE EN CONSIDÉRATION DU CRITÈRE DE LA « BASE D'AFFECTATION »

Dans sa nouvelle version applicable à compter du 28 juin 2012, le règlement n°883/2004 a réintroduit une règle de conflit de lois spécifique au personnel navigant des compagnies aériennes en posant le critère de la « base d'affectation » **(A)**. Cette nouvelle règle est à saluer en ce qu'elle est plus adaptée aux spécificités des travailleurs navigants que celle prévue par l'ancien règlement n°1408/71, et qu'elle conduit à une certaine unité en matière sociale **(B)**.

A - UN CRITÈRE CONSACRÉ PAR LE RÈGLEMENT N°883/2004 DANS SA VERSION MODIFIÉE PAR LE RÈGLEMENT N°465/2012

Entré en vigueur le 28 juin 2012, le règlement n°465/2012 a modifié les règlements n°883/2004 et n°987/2009. Dans sa nouvelle version, le règlement n°883/2004 prévoit, à son article 11, §5, une règle de conflit de lois selon laquelle l'« activité d'un membre de l'équipage de conduite ou de l'équipage de cabine assurant des services de transport de voyageurs ou de fret est considérée comme étant une activité menée dans l'État membre dans lequel se trouve la base d'affectation ». Cette base est définie comme « le lieu désigné par l'exploitant pour le membre de l'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 de l'équipage »¹². En d'autres termes, la base d'affectation désigne le lieu à partir duquel le personnel effectue son programme de vols et où la compagnie aérienne n'est pas tenue de prendre en charge ses frais d'hébergement, ce qui correspond généralement au lieu de résidence.

En application de ces dispositions, la CJUE a observé, dans la dernière partie de son arrêt du 19 mai 2022, que le personnel de Ryanair commençait et terminait son service dans le local de ladite compagnie situé au sein de l'aéroport de Bergame, et qu'il devait résider à moins d'une heure de celui-ci. La juridiction en a alors déduit, sans surprise, que le local « doit être considéré comme une «base d'affectation», au sens de l'article 11, §5, du règlement n°883/2004 tel que modifié en 2012 » et, par conséquent, que pour la période courant du 28 juin 2012 au 25 janvier 2013 les travailleurs auraient dû être soumis à la législation de sécurité sociale italienne.

B - UN CRITÈRE ADAPTÉ AUX SPÉCIFICITÉS DES TRAVAILLEURS NAVIGANTS CONDUISANT À UNE CERTAINE UNITÉ EN MATIÈRE SOCIALE

Cette nouvelle règle de conflit de lois consacrant la « base d'affectation » comme critère permettant de déterminer la loi nationale de sécurité sociale applicable est

¹¹ Point 68 de l'arrêt.

¹² Annexe III du règlement n°3922/91 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile.

doublement opportune. D'une part, cette règle conduit à désigner la même législation nationale de sécurité sociale en dépit des divers règlements de coordination des régimes de sécurité sociale applicables dans le temps. Selon la Cour, c'est la loi de sécurité sociale italienne qui aurait dû s'appliquer au personnel de Ryanair affecté à l'aéroport de Bergame pour l'ensemble des périodes concernés par l'affaire. D'autre part, le critère de la « base d'affectation » conduit à une certaine cohérence entre le droit de la sécurité sociale et le droit du travail. En effet, si la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » n'est pas assimilable à celle de « base d'affectation », au sens de l'annexe III du règlement n°3922/91 du Conseil en date du 16 décembre 1991, la CJUE considère que le concept de « base d'affectation » constitue néanmoins un indice significatif permettant de déterminer le « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail »¹³.

13 CJUE, 14 septembre 2017, aff. C-168/16, Nogueira e.a.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél: 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en mai 2023
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 2^{ew} trimestre 2023
Imprimé en France

REVUE

2023/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2023/1

ÉTUDES

MATTHIEU CHABANNES - La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE - Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans

MARCO PERUZZI - La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

VALERIE KÜHN - Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

HILARION KONTCHOP - Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale

BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES - Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

CAROLE SÉNÉCHAL - Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA - L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ - La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

MARGARITA I. RAMOS QUINTANA - La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : Afrique du Sud / Algérie / Bénin / Côte d'Ivoire / Israël / Sénégal / Tunisie - **AMÉRIQUES** : Argentine / Brésil / Canada / Chili / États-Unis / Mexique / Pérou - **ASIE-OCÉANIE** : Australie / Corée du Sud - **EUROPE** : Allemagne / Belgique / Bulgarie / Fédération de Russie / France / Irlande / Italie / Pays-Bas / République Tchèque / République de Serbie / Suède / Suisse / Turquie

À PARAÎTRE

2023/3

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

COORDINATION PAR JÉRÔME PORTA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2023/1
Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2023/2
Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2023/3
Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2023/4
Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr