

7. BRUSSELS AIRLINES ET RYANAIR : ENTRE RESTRUCTURATION ET RÉGULATION SOCIALE DU SECTEUR AÉRIEN

Depuis le début des années 2000, un conflit oppose Ryanair à la Centrale nationale des employés de la CSC (CNE)¹¹⁹. La CNE réclame l'application du droit social belge au personnel navigant qui travaille pour Ryanair avec Charleroi pour base d'affectation. Ce conflit est tout à fait atypique au regard des pratiques habituellement à l'œuvre, puisqu'il ne connaît ni manifestation, ni grève. Il s'est déroulé – et se déroule encore – sur les plans juridique, médiatique et politique.

De manière stricte, le conflit opposant la CNE à Ryanair n'a pas connu de développement important en 2012. L'action en justice, introduite par la CNE en 2011 devant le tribunal du travail de Charleroi, suit son cours et les plaidoiries sont fixées au 2 septembre 2013. La CNE n'a pas non plus organisé d'actions spectaculaires durant l'année écoulée. Enfin, la proposition de loi déposée en mai 2011 par le groupe Écolo–Groen, portant sur la protection des droits des travailleurs dans les entreprises de transport aérien, est toujours en cours d'examen par la Chambre des représentants.

Pourtant, l'année 2012 est peut-être une année charnière par rapport aux pratiques sociales inhérentes au système développé par Ryanair. D'une part, au niveau international, la pression exercée sur la compagnie irlandaise s'est accentuée. Le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT) a traité une plainte introduite par un syndicat irlandais à l'encontre du gouvernement irlandais à propos de certaines pratiques de Ryanair. De son côté, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a fait paraître une étude portant sur *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, dans laquelle il est bien sûr question de Ryanair. Mais l'élément le plus important est incontestablement un vote intervenu au Parlement européen. En avril 2012, ses membres ont en effet décidé, à une très large majorité, d'imposer la base d'affectation comme critère déterminant le droit social dont relève le travailleur navigant. Ce vote n'est évidemment pas sans conséquence par rapport au conflit opposant la CNE à Ryanair. D'autre part, sur le plan national, le volet social du système Ryanair a fait l'objet de critiques dans le cadre des difficultés rencontrées par Brussels Airlines. Confrontée à des pertes importantes en 2011 et 2012,

* Chapitre rédigé par Jean Vandewattyne.

¹¹⁹ Cf. J. VANDEWATTYNE, « Le conflit pour l'amélioration des conditions de travail du personnel navigant de Ryanair », in I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2135-2136, 2012, p. 93-105.

la direction de Brussels Airlines a dénoncé à plusieurs reprises la concurrence déloyale dont elle estime être victime de la part de certaines entreprises *low cost*, et plus particulièrement de la part de Ryanair. Il nous a donc paru important de traiter la question de la régulation sociale chez Ryanair avec celle de la restructuration de Brussels Airlines.

7.1. LE COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE DE L'OIT

En mars, le conseil d'administration de l'OIT approuve le rapport du Comité de la liberté syndicale, qui traite d'une plainte contre le gouvernement irlandais déposée par le Congrès irlandais des syndicats (ICTU) avec l'appui de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Bien que cette plainte ne concerne pas la Belgique, les pratiques de Ryanair ainsi dénoncées permettent d'éclairer l'attitude générale de la compagnie *low cost*.

La plainte concerne « des actes de discrimination syndicale et le refus d'entamer des négociations collectives de bonne foi de la part de Ryanair, ainsi que le fait que la législation du travail ne prévoit pas de protection adaptée contre les actes de discrimination syndicale ni n'encourage la négociation collective »¹²⁰. Concernant les actes de discrimination, la partie plaignante fait référence au fait que les pilotes de la compagnie basés à Dublin ont eu le choix entre payer eux-mêmes les 15 000 euros d'une formation obligatoire liée à la modernisation de la flotte, et signer un « accord par lequel la société s'engageait à financer cette formation, à condition de ne pas être contrainte de traiter avec l'Association des pilotes de ligne irlandais (IALPA) »¹²¹. Parallèlement, la plainte dénonce la création par Ryanair d'un Conseil représentatif des employés (CRE) pour éviter de devoir engager des négociations collectives avec l'IALPA. Pour la partie plaignante, le CRE n'est qu'une « entité fantôme totalement tributaire de la société »¹²², du fait notamment de l'absence de statut officiel et de l'absence de liberté laissée aux travailleurs de choisir leurs représentants. Le CRE aurait tout au plus un rôle consultatif.

De son côté, Ryanair se défend en soulignant qu'en « vingt-huit ans d'activité, la société n'a jamais été reconnue coupable de violation de la législation applicable en la matière – la discrimination antisyndicale – ; [qu']elle a toujours respecté le droit de ses employés de se syndiquer ou de s'en abstenir, et que l'organisation plaignante n'a fourni aucune preuve dans ce sens »¹²³. Concernant la négociation de convention, Ryanair souligne que le CRE a négocié des accords pluriannuels sur les salaires et les conditions de travail, accords qui ont ensuite été ratifiés au scrutin secret. Pour la compagnie, les organisations syndicales ne cherchent qu'à « exploiter une faille » de la législation irlandaise en vue d'éliminer le CRE des pilotes de Dublin et de convaincre que « l'employeur n'[a] pas pour pratique de négocier collectivement »¹²⁴.

¹²⁰ Bureau international du travail, 363^e rapport du Comité de la liberté syndicale, mars 2012, p. 220.

¹²¹ *Ibidem*, p. 238-239.

¹²² *Ibidem*, p. 239.

¹²³ *Ibidem*, p. 241.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 242.

Au terme de l'examen de la plainte, le Comité formule trois recommandations à l'adresse du conseil d'administration de l'OIT. La première souligne l'insuffisance de l'information, qui ne permet pas de déterminer si les actes dont Ryanair est accusée « ont eu lieu et, le cas échéant, s'ils auraient été jugés contraires à la législation irlandaise s'ils avaient été prouvés »¹²⁵. En conséquence, le comité « prie le gouvernement de s'assurer que la protection contre la discrimination antisyndicale couvre adéquatement de tels actes et l'invite notamment à procéder à un réexamen complet de ces mesures de protection, en consultation avec les partenaires sociaux concernés »¹²⁶. Vu la « gravité des allégations » portées à l'encontre de Ryanair, la deuxième recommandation demande au gouvernement irlandais « de diligenter une enquête indépendante » auprès de la compagnie afin d'établir les faits intervenus et, si ces allégations sont prouvées, de « prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect intégral des principes de la liberté syndicale. Le comité demande au gouvernement de le tenir informé de l'issue de cette enquête »¹²⁷. Enfin, troisième recommandation, le comité invite le gouvernement irlandais à prendre, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, toutes les mesures nécessaires, notamment au niveau législatif, afin d'assurer le respect des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective.

La position du Comité est accueillie favorablement par les organisations syndicales, qui y voient une « condamnation » des pratiques développées par Ryanair à l'encontre des syndicats traditionnels et de la négociation collective.

7.2. LES DIFFICULTÉS DE BRUSSELS AIRLINES

Alors que le conseil d'administration de l'OIT examine le rapport du Comité de la liberté syndicale, la presse belge se fait l'écho des difficultés rencontrées par Brussels Airlines. La situation serait telle que le gouvernement fédéral aurait décidé, en comité restreint, de créer un groupe de travail chargé d'évaluer dans quelle mesure Brussels Airlines pourrait bénéficier d'une réduction de ses charges sociales pour son personnel navigant. Elle viserait à réduire, voire à mettre fin, à la « distorsion de concurrence très importante » dont Brussels Airlines estime être victime de la part des compagnies *low cost*.

L'information provoque de vives réactions, dont celle du ministre wallon compétent pour les aéroports, André Antoine (CDH), et des responsables de l'aéroport national, où est basée la compagnie Brussels Airlines. Entre eux, la polémique porte surtout sur les subventions accordées par les autorités wallonnes à l'aéroport de Charleroi et sur les conséquences possibles de ces subventions sur l'attractivité de l'aéroport wallon auprès des compagnies aériennes. Du côté syndical, l'accent est surtout mis sur le caractère « mortifère » des compagnies *low cost* pour les compagnies classiques. Pour la CNE, les conditions de travail à l'œuvre dans les premières tirent vers le bas celles en vigueur dans les secondes. Mais, pour les syndicats, il s'agit surtout de ne pas se tromper de sens, c'est-à-dire, pour reprendre les propos du représentant du SETCA,

¹²⁵ *Ibidem*, p. 244.

¹²⁶ *Ibidem*.

¹²⁷ *Ibidem*, p. 245.

de ne « pas appliquer à Brussels Airlines le système en vigueur chez Ryanair, mais bien de mettre Ryanair au diapason du système de cotisations sociales belge »¹²⁸.

Une semaine plus tard, le dossier de Brussels Airlines fait à nouveau parler de lui. Le co-chef executive officer (CEO) de l'entreprise, Bernard Gustin, évoque le 28 mars la possible délocalisation du siège de la compagnie. Deux pays sont évoqués : le Grand-Duché de Luxembourg et l'Irlande, pays où est localisée Ryanair. Ces propos sont nuancés le jour-même par le président de Brussels Airlines, Étienne Davignon, qui indique avoir écrit « explicitement » au gouvernement belge qu'il « ne souhaite pas délocaliser la compagnie », tout en ajoutant que « c'est une possibilité qui existe ». Il souligne aussi que le personnel de Ryanair est mieux payé que celui de Brussels Airlines tout en coûtant moins cher à son employeur, et cela en raison « d'une exception curieuse par rapport à la règle qui veut que l'on paie ses cotisations sociales et ses impôts dans le lieu où l'on exerce son travail »¹²⁹.

Le dossier étant politiquement très sensible, les propos tenus par les deux plus hauts responsables de Brussels Airlines suscitent de nombreuses réactions. Parmi les prises de position les plus fortes, relevons-en cinq. Rapidement, le directeur de l'aéroport de Charleroi dénonce la focalisation faite sur Ryanair alors qu'il existe d'autres compagnies *low cost* (dont EasyJet et Vueling, basées à l'aéroport de Bruxelles) et que seulement 24 % des destinations desservies sont communes à l'aéroport de Charleroi et à celui de Bruxelles¹³⁰. Le 29 mars, le ministre wallon en charge de la politique aéroportuaire propose, dans une lettre à É. Davignon, de délocaliser Brussels Airlines à Charleroi, ce qui représenterait selon lui une économie de 29 euros par passager. Dans la foulée, le patron de Ryanair, Michael O'Leary, appuie, non sans sarcasmes, l'idée d'un déménagement de Brussels Airlines à Charleroi ou ailleurs¹³¹. Le ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi, Benoît Cerexhe (CDH), lance le jour-même une contre-offensive en indiquant qu'un déménagement à Charleroi ne résoudrait rien, étant donné que le « vrai problème est actuellement la distorsion de la concurrence au sein de l'Union européenne »¹³². Enfin, le secrétaire d'État fédéral à la Mobilité, Melchior Wathelet (CDH), demande le 30 mars à Brussels Airlines de « prouver que son problème est un problème de concurrence déloyale. Si c'est lié au fait qu'ils n'ont pas assez de clients, qu'ils ont mal estimé le coût du carburant, qu'ils ont mal choisi les lignes, jamais l'État ne leur viendra en aide », indique-t-il, tout en précisant que le gouvernement ne peut pas « prendre des mesures clés sur porte pour Brussels Airlines. C'est une entreprise commerciale. Si on prend des mesures, ce sera pour tout le monde. Il y a une dizaine d'années, on a créé un statut spécifique pour les marins, qui sont tout le temps à l'étranger, qui s'exportent. Au fond, la situation des pilotes est assez comparable »¹³³.

Fin mars, la polémique autour de Brussels Airlines et de la concurrence supposée déloyale de Ryanair s'estompe. Mais le dossier rebondit à la mi-avril, suite à un vote du Parlement européen.

¹²⁸ *Le Soir*, 28 mars 2012.

¹²⁹ RTBF, Journal télévisé, 28 mars 2012.

¹³⁰ *Le Soir*, 29 mars 2012.

¹³¹ *L'Écho*, 29 mars 2012.

¹³² *La Libre Belgique*, 30 mars 2012.

¹³³ *La Libre Belgique*, 31 mars 2012.

7.3. LE VOTE DU PARLEMENT EUROPÉEN DU 18 AVRIL 2012

Répondant au lobbying des compagnies aériennes traditionnelles et des syndicats européens¹³⁴, les euro-députés votent le 18 avril une modification de la réglementation concernant le personnel navigant et les indépendants transfrontaliers. Adoptée à une très large majorité (540 voix pour, 19 contre et 30 abstentions), la modification proposée stipule que l'assujettissement à la sécurité sociale du personnel navigant ne pourra plus se faire en fonction du siège social de la compagnie, mais de la « base d'affectation », c'est-à-dire « du 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 conditions normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage »¹³⁵. Cette modification est adoptée en mai par le Conseil de l'Union européenne¹³⁶. Cette mesure entre en application le 1^{er} juin 2012 pour le personnel nouvellement embauché, et avec une période de transition de dix ans pour le personnel engagé avant cette date.

Ryanair réagit vivement à la décision des instances européennes. Pour la compagnie irlandaise, il s'agit d'une « nouvelle illustration de la manière dont l'Europe introduit une réglementation qui n'a d'autre but que d'augmenter le coût du voyage aérien et de réduire la compétitivité entre les États membres de l'Union. C'est une nouvelle entrave à la liberté de mouvement des travailleurs, qui était pourtant un des principes fondateurs du marché unique. On peut supposer que dorénavant les opérateurs de ferries et de bateaux de croisière devront aussi payer taxes et sécurité sociale dans chaque port de départ. Et que les fonctionnaires européens devront payer taxes et sécurité sociale dans leur pays d'origine plutôt qu'aux taux réduits dont ils profitent à Bruxelles »¹³⁷.

Aux yeux des compagnies aériennes traditionnelles, les euro-députés n'ont que partiellement réduit la « concurrence déloyale ». Par exemple, Brussels Airlines souligne, d'une part, le maintien de certaines disparités, dont le statut des pilotes, et, d'autre part, la longueur de la période de transition. Saluant le vote du Parlement européen, la CNE demande quant à elle l'organisation d'élections sociales au sein de Ryanair, en arguant du fait que celle-ci dépasse « largement le nombre de travailleurs requis pour l'installation d'un comité pour la prévention et la protection au travail et d'un conseil d'entreprise »¹³⁸.

Suite à la décision européenne, le gouvernement fédéral belge décide fin juin d'une réduction des cotisations patronales sur une période de dix ans pour les transporteurs aériens communautaires ayant un certificat de transporteur aérien belge. Quatre

¹³⁴ P. PALSTERMAN, « Transport aérien : vers la fin du système Ryanair ? », *Démocratie*, 1^{er} juin 2012.

¹³⁵ Règlement (CE) n° 1899/2006 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 modifiant le 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, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 377, 27 décembre 2006 : annexe III, OPS 1.109, § 3.1., et OPS 1.1095, § 1.7.

¹³⁶ 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, *Journal officiel de l'Union européenne*, L 149, 8 juin 2012.

¹³⁷ *Le Soir*, 19 avril 2012.

¹³⁸ CNE, Communiqué, 11 mai 2012.

compagnies sont en mesure de bénéficier de cette mesure : Brussels Airlines, TNT Airways, Jetairfly et Thomas Cook. L'enveloppe maximale prévue est de 30 millions d'euros par an, un coût qui devrait être compensé par un financement alternatif.

En août, l'ETF rend public un rapport, réalisé à sa demande et à celle de la Commission européenne, sur le modèle des *low cost* en Europe. Si ce rapport n'apporte rien de vraiment neuf sur le fond, il participe néanmoins à la dénonciation de certaines pratiques et à la mise sous pression au niveau transnational des compagnies *low cost*. Il se termine d'ailleurs en soulignant que, si l'on ne « peut nier les nombreux avantages du modèle *low cost*, ce rapport démontre clairement qu'on ne peut pas non plus nier le *dumping* social, les pressions croissantes sur les travailleurs et le fait qu'une intervention législative pourrait être nécessaire pour assurer la liberté d'association et la protection des employés et de leurs conditions d'emploi »¹³⁹. Peu après, ce rapport sert notamment de base à une conférence organisée par la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL) dans le cadre de l'installation d'EasyJet à l'aéroport de Luxembourg.

7.4. RETOUR SUR LA RESTRUCTURATION DE BRUSSELS AIRLINES

En juin, la restructuration de Brussels Airlines revient sur le devant de la scène économique et sociale. Fin 2011, confrontée à une perte de 80 millions d'euros, la direction de Brussels Airlines a annoncé son intention d'élaborer un plan baptisé « Beyond 2012-2013 ». Via une réduction des coûts de plus de 10 % et une augmentation des recettes, ce plan a pour vocation de ramener la compagnie à l'équilibre en 2012 et de la rendre bénéficiaire en 2013. En juin, au vu de l'évolution des résultats de l'entreprise, l'ampleur du plan apparaît totalement insuffisante. La direction envisage en effet une perte de près de 50 millions pour 2012 et, sous la pression de son actionnaire principal, la Lufthansa, elle souhaite prendre des mesures plus fortes. Au même moment, elle licencie une dizaine de personnes « pour des raisons économiques », ce qui a pour conséquence de tendre le climat social. La négociation sociale autour du plan s'interrompt et est remplacée par des « discussions ».

En septembre, les médias tiennent un discours très alarmiste par rapport à la situation de Brussels Airlines, évoquant une « bombe sociale », la « panique à bord » ou un « remède de cheval pour survivre ». Le 26 septembre, la presse se fait l'écho d'un plan de restructuration prévoyant la suppression de près de 700 emplois sur les 3 500 que compte la compagnie. Cette information est immédiatement démentie par le porte-parole de la compagnie, qui parle de pure spéculation. De manière moins nette, É. Davignon précise : « Si vous liez inévitablement la restructuration à la perte automatique d'emplois, je réponds clairement non. Maintenant, si vous parlez d'adaptations visant à garantir le développement futur de la compagnie dans des conditions supportables pour Brussels Airlines et pour son personnel, je réponds

¹³⁹ G. HERVEY, P. TURNBULL, *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, s.l., Fédération européenne des travailleurs des transports, 2012, p. 48.

oui. »¹⁴⁰ Le SETCA souligne que les fuites dans la presse pourraient faire partie d'une « tactique de la direction pour faire pression »¹⁴¹.

Le lendemain, la perspective d'un licenciement collectif reste évoquée mais son ampleur est revue à la baisse. Faute d'un accord, la compagnie serait amenée à réduire ses effectifs de près de 250 unités. La pression mise sur les travailleurs et les syndicats reste donc maximale. Cependant, pour la direction, la piste du licenciement collectif n'est en rien privilégiée. Elle n'interviendrait qu'en dernier ressort, c'est-à-dire en l'absence d'autres solutions. La direction semble surtout travailler sur des scénarios impliquant une plus grande flexibilité des travailleurs. Selon son président, la compagnie travaille « sur une hypothèse de temps partiel, parce qu'une entreprise, c'est aussi la solidarité ; il faut que tout le monde travaille à la réussite de l'entreprise. L'objectif, c'est donc de garder tous ceux que nous avons en répartissant le travail différemment »¹⁴². Le « modèle allemand » de flexibilité du temps de travail est alors mobilisé par la direction comme un exemple intéressant à suivre. Au niveau du front commun syndical, la ligne de conduite adoptée est de permettre à la compagnie de survivre tout en maintenant le volume de l'emploi.

Le 8 octobre, la direction de Brussels Airlines présente son nouveau plan. Dans un contexte socio-économique marqué par l'accumulation des pertes d'emploi suite à des fermetures et des restructurations d'entreprises, le nouveau plan n'implique aucun licenciement. Sa philosophie consiste à maintenir l'emploi ou, selon la direction, à jouer sur la « solidarité pour garder tout le monde à bord », tout en atteignant la rentabilité en 2014. Pour ce faire, le plan vise une augmentation de la productivité de 5 à 15 % selon les catégories de personnel, une plus grande flexibilité – à titre d'exemple, les pilotes de 58 ans et plus devront passer à 40 % de leur activité et de leur salaire durant la saison d'hiver et remonter à 85 % pendant la période d'été –, et le gel des augmentations automatiques des salaires au-delà de l'index pendant deux ans. Parallèlement, la Lufthansa, qui détient 45 % du capital de la compagnie, injecterait 100 millions d'euros dans l'entreprise. Brussels Airlines aurait ainsi les moyens de rééquilibrer son offre de transport en augmentant les vols transatlantiques (qui, avec les destinations africaines, sont rentables), tout en réduisant les liaisons européennes (les plus soumises à la concurrence des *low cost*). Brussels Airlines se projette ainsi avec ambition dans l'avenir. Le front commun syndical, qui reconnaît la situation difficile dans laquelle l'entreprise se trouve, réagit positivement à l'annonce du plan. Même si les efforts demandés aux personnels sont importants, il a obtenu satisfaction quant au maintien de l'emploi. En outre, l'existence d'un futur possible pour la compagnie joue un rôle décisif dans la poursuite de la négociation. En termes de calendrier, la direction souhaite boucler pour la fin de l'année au plus tard les discussions avec les organisations syndicales.

Le 11 octobre 2012, après des mois de discussion, la sous-commission paritaire des compagnies aériennes (SCP 315.02) rend un avis unanime concernant les distorsions de concurrence au sein du secteur belge de l'aviation. On peut notamment y lire qu'une « analyse approfondie de la jurisprudence récente au niveau européen, d'une

¹⁴⁰ RTBF, Journal télévisé, 26 septembre 2012.

¹⁴¹ *La Libre Belgique*, 27 septembre 2012.

¹⁴² *Le Soir*, 29 septembre 2012.

part, et le fait que des compagnies étrangères occupent un équipage qui est stationné en Belgique, [d'autre part,] montrent clairement qu'il y a des compagnies qui, à tort et via des constructions de sous-traitance, foulent aux pieds les dispositions impératives du droit du travail belge pour leur équipage occupé en Belgique ». L'avis relève l'exemple de la France, où « l'applicabilité du droit du travail français a été coulée dans une loi nationale en 2006 ». En conclusion, les interlocuteurs sociaux « demandent l'application immédiate du droit du travail belge à toutes les compagnies aériennes qui occupent des équipages basés en Belgique. Ils insistent pour que toutes les autorités belges, notamment la ministre fédérale de l'Emploi (et ses services d'inspection), fassent respecter d'office et immédiatement la réglementation à appliquer »¹⁴³. Il n'est pas sans intérêt de souligner que la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) détient 13 des 15 mandats dévolus à la représentation patronale au sein de la CP 315, ce qui, en termes politiques, confère incontestablement plus de poids à l'avis, tout en marginalisant un peu plus Ryanair¹⁴⁴.

Dans une interview parue dans *Le Soir* du 6 décembre, É. Davignon souligne que si les négociations sociales réussissent, « nous serons l'une des seules compagnies à réussir un plan d'adaptation à la conjoncture sans aucun licenciement ». Le président de Brussels Airlines se refuse à évoquer une « concurrence déloyale » à propos d'« une compagnie comme Ryanair », car « elle agit dans la légalité en profitant d'une situation objectivement discriminatoire, que la Commission européenne a d'ailleurs reconnue comme telle mais qui ne sera pas corrigée avant 2020 ». Il estime également que le gouvernement « est objectivement en droit de vouloir corriger cette discrimination dont les compagnies belges sont victimes ». Selon lui, il existe « de multiples mesures qui peuvent aller dans ce sens et qui ne sont pas contraires au droit européen, ne serait-ce qu'en tenant compte du fait que le personnel preste plus de la moitié de son temps de travail à l'étranger ». Sans mesures structurelles, c'est la viabilité même de Brussels Airlines qui pourrait être remise en question à terme, estime-t-il. Enfin, É. Davignon indique, pour l'écarter aussitôt, qu'un scénario catastrophe envisage même la faillite de Brussels Airlines et le transfert par Ryanair de ses activités de l'aéroport de Charleroi à celui de Bruxelles.

Un accord social intervient finalement le lendemain. Du côté syndical, on se félicite du maintien de l'emploi tout en insistant sur les « lourds sacrifices sur le plan salarial et de la productivité »¹⁴⁵. De son côté, la direction souligne qu'elle s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement jusqu'à la fin de 2014. Au moment de la conclusion de l'accord social, deux grosses incertitudes pèsent encore sur l'avenir de Brussels Airlines. La première a trait au versement des 100 millions promis par la Lufthansa, la seconde aux mesures gouvernementales visant à mettre fin à la distorsion de concurrence entre les compagnies domiciliées en Belgique et les compagnies qui opèrent à partir de la Belgique sans y être domiciliées. Ces hypothèques sont finalement levées toutes les deux à la mi-décembre 2012. D'une part, la Lufthansa confirme son intervention financière et, d'autre part, le gouvernement s'accorde sur des mesures, telles que des allègements de cotisations sociales pour des prestations à l'étranger,

¹⁴³ Sous-commission paritaire des compagnies aériennes, Avis, 11 octobre 2012.

¹⁴⁴ Les deux autres mandats patronaux sont détenus par l'Union professionnelle des représentants des compagnies aériennes de Belgique, qui regroupe les entreprises du secteur.

¹⁴⁵ *Le Soir*, 8 décembre 2012.

pour un montant estimé entre 20 et 30 millions d'euros par an. Ryanair réagit à cette décision en soulignant, d'une part, que si Brussels Airlines avait besoin de fonds, c'était à son actionnaire principal d'intervenir et non au gouvernement belge via des « aides d'État artificielles ou des subsides » et, d'autre part, que les problèmes de Brussels Airlines sont d'abord et avant tout un problème de modèle économique, dans le sens où il s'agit selon sa concurrente d'« une compagnie aérienne à tarif élevé, à coût élevé, à une époque où la plupart des passagers attendent de bas tarifs et une efficacité de service telle que celle fournie par Ryanair à l'aéroport de Bruxelles-Sud Charleroi »¹⁴⁶.

7.5. CONCLUSION

Par rapport au conflit opposant la CNE à Ryanair, l'élément déterminant en 2012 est sans aucun doute le vote du Parlement européen et son adoption par le Conseil. À terme, la réglementation adoptée devrait mettre fin aux pratiques de concurrence déloyale basées sur l'application de règles sociales autres que celle du lieu d'affectation du personnel navigant. C'est donc un pas important qui a été accompli. On peut cependant regretter qu'une période de transition de dix ans ait été laissée aux compagnies pour s'adapter à la nouvelle réglementation. Ce délai est en effet énorme dans un secteur où la concurrence est très vive et où certaines compagnies sont déjà confrontées à d'importantes difficultés. Ces compagnies, qui offrent souvent de meilleures conditions de travail à leur personnel, auront-elles vraiment le temps d'attendre ?

En Belgique, c'est d'ailleurs via les difficultés rencontrées par Brussels Airlines qu'il a été question de Ryanair. La mise en parallèle de ces deux entreprises est intéressante, car celles-ci incarnent les deux modèles actuellement à l'œuvre dans le secteur : les compagnies classiques *versus* les *low cost* (dont Ryanair constitue, selon les auteurs de l'étude commanditée par l'ETF et la Commission européenne, l'exemple le plus extrême). Elles sont aussi illustratives de la concurrence qui peut exister entre ces deux modèles et des effets désastreux du modèle *low cost* sur les conditions de travail dans les compagnies classiques. Enfin, il n'est pas inintéressant de relever le caractère assez atypique de la restructuration intervenue chez Brussels Airlines. Dans un contexte économique profondément marqué, en Belgique, par des fermetures d'outils résultant de restructurations répondant à des logiques purement financières et, en Europe, par d'importantes pertes d'emploi dans le secteur aéronautique (suppression de 5 000 emplois chez Air France, 6 000 chez SAS et 4 500 chez Iberia), la direction de Brussels Airlines a, malgré les menaces de délocalisation, fait le pari de se projeter dans l'avenir tout en restant en Belgique, en maintenant le volume de l'emploi et en utilisant les ressources de la négociation sociale pour dégager des solutions finalement acceptables pour les syndicats et les travailleurs.

¹⁴⁶ *Le Soir*, 13 décembre 2012.