

# LA SEMAINE JURIDIQUE

ÉDITION GÉNÉRALE

30 AVRIL 2018, HEBDOMADAIRE, N° 18 ISSN 0242-5777

529

## Ratification de l'ordonnance portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations

Loi n° 2018-287 du 20 avril 2018

Par Olivier Deshayes, Thomas Genicon, Yves-Marie Laithier

513 **Droit d'auteur** - Affaire Peter Klasen, les attentes déçues de l'arrêt de renvoi (CA Versailles, 1<sup>er</sup> sect., 16 mars 2018), note Jean-Michel Bruguière

514 **Procédures civiles d'exécution** - La communication par voie électronique est autorisée devant le juge de l'exécution (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 1<sup>er</sup> mars 2018), note Loïs Raschel

530 **Droit judiciaire privé** - Chronique coordonnée par Emmanuel Jeuland, avec Rémy Libchaber, Lucie Mayer et Liza Veyre

507 **Édito** - Faites entrer le coupable, par Anastasia Colosimo

519 **Autorité de la chose jugée** - Une autorité rétroactive de la chose jugée au pénal sur l'administratif (CE, sect., 16 févr. 2018), note Antoine Botton

531 **Révocation** - Révocation pour juste motif et intérêt social, Mot de La Semaine (avec vidéo), par Benoit Marpeau



# Note

CONFLIT DE JURIDICTIONS

525



## Nouvel épisode de la série « Le juge et le pilote »

Pour déterminer la juridiction compétente pour connaître d'un litige relatif au contrat de travail d'un pilote, le juge doit notamment établir dans quel État membre se situe le 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. À cet égard, la notion de « base d'affectation » constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification des indices permettant de déterminer le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail et, partant, la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par eux, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001. Ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes présenteraient des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la « base d'affectation » que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière pour identifier le « lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail ».

Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-12.754, P+B : JurisData n° 2018-002733

V. aussi Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-17.505, P+B : JurisData n° 2018-002734

Quel est le juge compétent pour connaître de litiges relatifs aux contrats de travail du personnel navigant ? Répondre à cette question n'est jamais aisé et donne lieu à une série d'épisodes, comme le montre deux affaires récemment jugées par la Cour de cassation (Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-12.754 et 16-17.505 : JurisData n° 2018-002733, 2018-002734 ; JCP G 2018, act. 324).

La vocation internationale du secteur du transport aérien, qui est synonyme de déplacement et de mobilité géographique, impose souvent la pratique de l'expatriation. Le personnel des compagnies aériennes peut ainsi être appelé à accomplir son travail sur le territoire de plusieurs États (y compris hors de l'UE) et, s'agissant de vols intracommunautaires, sur le territoire de



PASCAL DUPONT, docteur en droit



GHISLAIN POISSONNIER, magistrat

plusieurs États membres de l'UE. Un tel phénomène peut avoir pour effet de soumettre le personnel navigant d'une même compagnie aérienne à des conditions de travail différentes de celles applicables au siège social de ladite compagnie. Cette différenciation peut entraîner des difficultés en matière d'exécution du contrat de travail. La situation peut être plus compliquée encore dans le secteur de l'aviation d'affaires où les compagnies effectuent des vols à la demande d'une certaine clientèle, vols

distincts de ceux des compagnies aériennes opérant sur des lignes régulières. Tel est le cas dans les deux affaires soumises à la Cour de cassation.

Ici, l'employeur est une compagnie d'aviation d'affaires, dont le siège est à Londres, et qui détermine les missions des équipages depuis son centre opérationnel de Lisbonne, ce qui conduit les pilotes à rejoindre l'aéroport choisi par le client à partir de leur base d'affectation, le plus souvent par vol commercial, pour ensuite amener le client à la destination choisie. Les salariés sont deux pilotes engagés en 2006 par la compagnie britannique. Ils conservent leur domicile en France et utilisent les aéroports de Roissy et de Marseille pour se rendre sur leurs aéroports de départ et revenir ensuite à leur point de départ. Leurs contrats de travail rédigés en langue anglaise prévoient que :

- l'adresse du bureau auquel le pilote se présentera et adressera toute question relative à son emploi est à Londres ;
- la base d'affectation n'est pas considérée comme le lieu de travail du pilote, les par-

ties étant d'accord pour considérer que le lieu où le pilote exécute l'intégralité de ses tâches dépend du lieu où se trouve l'avion et du trajet entrepris ;

- le contrat sera régi par la loi d'Angleterre et du pays de Galles et interprété conformément à ses dispositions ;

- les parties au contrat se soumettent à la juridiction des seuls tribunaux anglais pour toute plainte, dispute ou question relative à cet accord.

L'un des deux pilotes est licencié pour faute grave en 2011 et l'autre pour motif économique en 2013. Tous deux contestent alors leur licenciement devant le juge prud'homal qui conclut dans les deux cas à l'incompétence des juridictions françaises au profit des juridictions britanniques. Ces décisions sont confirmées le 18 décembre 2015 par la cour d'appel de Caen. Le 28 février 2018, la Cour de cassation casse les deux arrêts d'appel pour avoir violé les dispositions de l'article 19, point 2, sous a) du règlement (CE) n° 44/2001 du 2 décembre 2000 concernant

la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JOUE n° L 12, 16 janv. 2001 ; entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2002, il a été abrogé par PE et Cons UE, règl. (UE) n° 1215/2012, 12 déc. 2012, entré en vigueur le 10 janvier 2015).

Les règles de compétence prévues dans les deux contrats de travail, et notamment la clause attributive de compétence aux tribunaux anglais (les compagnies ont leur siège social en Angleterre), sont heureusement écartées par le juge du fond et ne sont pas discutées devant la Cour de cassation. En effet, ces clauses ne respectent pas les conditions posées par l'article 21 du règlement (CE) n° 44/2001 car elles ont été conclues antérieurement à la naissance du litige et visent à empêcher les salariés de saisir les tribunaux dont la compétence est offerte par les règles européennes en la matière. Il est logique de faire prévaloir les critères du règlement (CE) n° 44/2001 sur la volonté des parties. Le litige porte en revanche sur la

notion de lieu effectif de travail, qui constitue le critère principal de détermination de la juridiction compétente (1) et la manière dont le juge doit le fixer (2).

### 1. Le lieu effectif de travail, critère principal de détermination de la juridiction compétente

L'article 19 du règlement (CE) n° 44/2001 dispose qu'« un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attiré : 1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou 2) dans un autre État membre : a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ». Ce texte, dans un souci de protection de

## LA COUR - (...)

n° 16-12.754

Sur le moyen unique :

Vu l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) no 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ;

• Attendu que, par arrêt du 14 septembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, *Crewlink et Ryanair, C-168/16 et C-169/16*), a jugé que, pour l'interprétation de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, les juridictions nationales doivent notamment établir dans quel État membre se situe le 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, qu'à cet égard, la notion de « base d'affectation » constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification des indices permettant de déterminer le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail et, partant, la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par eux, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, que ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes présenteraient des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la « base d'affectation » que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière pour identifier le « lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail » ;

• Attendu que M. C., engagé à compter du 12 mars 2006 en qualité de pilote par la société Netjets Staff Management Limited par contrat transféré à la société Netjets Management Limited le 1<sup>er</sup> mai 2007, a été licencié pour motif économique par lettre du 12 février 2013 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement le 21 novembre 2013 et que la société Netjets a conclu, in limine litis, à l'incompétence des juridictions françaises ;

• Attendu que pour juger fondée l'exception d'incompétence, l'arrêt retient que les éléments propres à l'espèce faisaient ressortir que le salarié, qui n'effectuait que 29,7 % de ses vols au-dessus du territoire français, ne fournissant pas d'éléments suffisamment précis sur les autres temps passés à la disposition de son employeur pour augmenter significativement celui-ci et qui n'effectuait aucune tâche administrative dans l'aéroport de Roissy, désigné comme base d'affectation pour l'exécution de son contrat de travail, n'accomplissait pas habituellement son travail en France au sens de l'article susvisé ;

• Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le contrat de travail du salarié lui imposait de choisir un aéroport en tant que « base d'affectation » à partir duquel il commençait ou terminait ses prestations de travail et à partir duquel il rejoignait le cas échéant les aéronefs gérés par l'employeur, que cette base d'affectation était l'aéroport de Roissy-Charles de Gaulle où le salarié recevait ses instructions, que, selon les plannings communiqués par l'employeur, 21,30 % des vols étaient effectués à partir ou à destination de la France, peu important que les formations n'aient pas lieu en France et que les plannings de vols soient établis par la société à Lisbonne, ce dont elle aurait dû déduire que l'aéroport de Roissy-Charles de Gaulle était le lieu à partir duquel le travailleur accomplissait habituellement son travail, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) no 44/2001, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

• Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 décembre 2015, (...) et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ; (...)

M. Frouin, prés., Mme Barbé, cons.-réf.-rapp., M. Huglo, cons. doyen, M. Rinuy, Mmes Slove, Basset, Pécaut-Rivolier, cons., Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, MM. Joly, Le Masne de Chermont, cons.-réf., M. Weissmann, av. gén. réf. SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, av.

la partie la plus faible, permet au salarié de choisir entre plusieurs juges pour assigner son employeur, option qui est en revanche refusée à l'employeur par l'article 20 qui décide que ce dernier ne peut attirer le salarié que dans l'État où il est domicilié. Le personnel au sol des compagnies aériennes – personnel sédentaire par nature – invoque généralement l'article 19, 1°).

Le personnel navigant peut avoir intérêt à privilégier la compétence de tel ou tel juge en invoquant l'article 19, 2°), mais il ne lui est pas aisé de choisir le juge dont la compétence sera facilement établie. Lorsqu'il a une activité sur plusieurs États, il peut ainsi soit mettre en avant le critère du lieu d'embauche, soit celui du lieu d'exécution habituelle du travail. Ce dernier critère a souvent la faveur des salariés, comme celle de la Cour de justice en général, qui en fait une lecture extensive (V. par ex. *CJCE*, 10 avr. 2003, aff. C-437/00, *Pugliese c/ Finmeccanica*, pt. 18 et 19. – *CJCE*, 27 févr. 2002, aff. C-37/00, *Weber*, pt. 49 : *Dr. soc.* 2002, p. 967, note F. Buy ; *RTD eur.* 2003, p. 529, chron. P. Rodiere ; *Europe* 2002, comm. 160, note L. Idot. – *CJUE*, 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Heiko Koelzsch*, pt. 45 : *JDI* 2012, doct. 7, étude V. Pariso ; *D.* 2011, p. 2434, obs. L. d'Avout et S. Bollée ; *D.* 2012, p. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seske). Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de déterminer un lieu habituel d'activité professionnelle que le salarié doit saisir le tribunal du lieu de l'établissement qui l'a embauché ou celui du domicile de l'employeur.

Pour retenir l'incompétence des juridictions françaises, la cour d'appel de Caen relève dans la première affaire que le salarié, qui n'effectue que 25 % de ses missions au-dessus du territoire français en 2011 et qui n'effectue aucune tâche administrative à l'aéroport de Marseille, désigné comme base d'affectation pour l'exécution de son contrat de travail, n'accomplit pas habituellement son travail en France. L'argumentation est identique dans la deuxième affaire : le salarié, qui n'effectue que 29,7 % de ses vols au-dessus du territoire français, ne fournissant pas d'éléments suffisamment précis sur les autres temps passés à la disposition de son employeur pour augmenter significativement celui-ci et qui n'effectue aucune tâche administrative à l'aéroport de Roissy, désigné comme base d'affectation pour l'exécution de son contrat de travail, n'accomplit pas habituellement son travail en France.

Dans le même temps, la cour d'appel a constaté que :

- le contrat de travail du pilote lui impose de choisir un aéroport en tant que « base d'affectation » à partir duquel il commence ou termine ses prestations de travail et à partir duquel il rejoint le cas échéant les aéronefs gérés par l'employeur ;

- la « base d'affectation » est un aéroport situé en France (Roissy ou Marseille) où le pilote recevait ses instructions ;

- selon les plannings communiqués par l'employeur, un peu plus de 20 % des vols sont effectués à partir ou à destination de la France ; peu importe que les formations n'aient pas lieu en France et que les plannings de vols soient établis par la société à Lisbonne.

La Cour de cassation censure le raisonnement de l'arrêt de la cour d'appel qui aboutit à considérer que les deux pilotes n'accomplissent pas habituellement leur travail en France. Pour la Cour de cassation, les éléments mis en avant par le juge d'appel auraient dû le conduire à retenir que l'aéroport de Roissy ou celui de Marseille était le lieu à partir duquel les deux pilotes accomplissaient habituellement leur travail (conformément à l'art. 19, 2°, a), du règlement (CE) n° 44/2001) et à établir la compétence du juge français.

**Ce faisant, la Cour de cassation exerce un contrôle approfondi sur le raisonnement adopté par le juge du fond puisqu'elle ne se contente pas de vérifier qu'il a procédé à la détermination du lieu effectif du travail en recourant à la méthode du faisceau d'indices mais vérifie également que les indices relevés conduisent à l'adoption d'une solution conforme à la réglementation en vigueur.**

Dans les deux arrêts du 28 février 2018, la Cour de cassation s'appuie sur un récent arrêt de la Cour de justice (*CJUE*, 14 sept. 2017, aff. C-168/16 et C-169/16, *Crewlink et Ryanair* : *JurisData* n° 2017-020065 ; *JCP S* 2017, 1338, note J.-Ph. Tricoit ; *D.* 2018, p. 107, note P. Dupont et G. Poissonnier ; *Dalloz actualité*, 22 sept. 2017, obs. F. Mélin ; *Dr. soc.* 2017, p. 1085, obs. V. Lacoste-Mary ; *JT* 2017, p. 13, n° 201, note X. Delpéch). La cour d'appel de Caen a semblé retenir une sorte de faisceau d'indices pour parvenir à la décision d'incompétence des juridictions françaises. Cependant, elle n'a pas accordé une valeur suffisante à certains de ces indices et n'est pas parvenue à une conclusion pertinente. En particulier, il ressort

des faits que le lieu à partir duquel chaque pilote effectue ses vols, celui où il rentre après ses missions, reçoit ses instructions et organise son travail, celui à partir duquel ou à destination duquel certains vols étaient effectués, était un aéroport français (Roissy ou Marseille). Tout cela convergerait vers la détermination d'un lieu effectif de travail situé en France, d'autant que la « base d'affectation » du piloté était fixée dans un aéroport français, peu important qu'une clause du contrat de travail tende à réduire l'importance de ce lieu.

Dans une précédente affaire de même nature, la Cour de cassation avait évoqué comme critère déterminant au bénéfice du salarié « l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur » (*Cass. soc.*, 4 déc. 2012, n° 11-27.302 : *Juris-Data* n° 2012-028152 ; *Bull. civ.* V, n° 312 ; *RFD aérien* 2012, p. 423 : copilote français d'une compagnie aérienne qui gère un programme de propriété partagée d'avions d'affaires immatriculés au Luxembourg, dont il assure l'exploitation et l'entretien et accomplit un nombre extrêmement réduit – 1,25 % – de vols à destination, ou en partance, du Luxembourg alors qu'un nombre important de vols – 45,50 % – sont effectués sur le territoire français). Cependant, dans nos deux affaires, le pourcentage de vols à partir et à destination de la France est beaucoup plus faible ; il convient de s'attacher à d'autres éléments, notamment à la localisation en France de la base d'affectation et aux conditions effectives d'accomplissement du travail par les deux navigants.

En vérifiant le recours à la méthode du faisceau d'indices et en s'assurant que les indices pertinents sont bien pris en compte, la Cour de cassation demande au juge du fond de procéder à une analyse fondée sur la réalité des conditions d'emploi de cette catégorie de salariés. Il s'agit d'une interprétation souhaitable car conforme à la réalité du travail effectué et qui permet au juge de renforcer la protection de la catégorie particulière de salariés ici visée.

## 2. La méthode du juge européen pour déterminer le lieu effectif de travail du personnel navigant

La Cour de cassation retient la méthode du juge européen pour déterminer le « lieu où le travailleur accomplit habituellement

son travail » (aff. C-168/16 et C-169/16, *Crewlink et Ryanair*, préc.). La Cour de justice considère que cette notion doit être entendue de façon large (préc., pt. 57 de l'arrêt. – V. aussi CJUE, 12 sept. 2013, aff. C-64/12, *Schlecker*, pt. 31 ; D. 2013, p. 2225 ; D. 2014, p. 1059, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seseke ; RDT 2013, p. 785, obs. F. Jault-Seseke et P. Rémy ; Rev. crit. DIP 2014, p. 159, note E. Pataut ; JCP S 2014, 1045, J.-Ph. Tricoit) ; est visé 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 (*Crewlink et Ryanair* préc., pt. 58).

S'agissant de contrats de travail exécutés sur le territoire de plusieurs États membres, cette solution s'appuie sur une interprétation de l'article 5, § 1 de la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JOUE n° L 299, 31 déc. 1972, p. 32) développée au regard de « la nécessité tant de déterminer le lieu avec lequel le litige présente le lien de rattachement le plus significatif aux fins de désigner le juge le mieux placé pour statuer que d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible et d'éviter la multiplication des tribunaux compétents » (*Crewlink et Ryanair* préc., pt. 58). Pour la Cour de justice, c'est de cet endroit – le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations – « que le travailleur peut, à moindres frais, tenter une action judiciaire à l'encontre de son employeur ou se défendre et que le juge de ce lieu est le plus apte à trancher la contestation relative au contrat de travail » (préc., pt. 58). Il s'agit d'une interprétation extensive assumée du critère du lieu d'exécution habituelle du travail afin de faciliter au salarié, partie faible, la saisine du juge du travail, donc de mieux le protéger.

Concrètement, il revient au juge du fond, lorsqu'il n'est pas en mesure de déterminer sans ambiguïté le « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », d'identifier « le lieu à partir duquel » ce travailleur s'acquitte principalement de ses obligations vis-à-vis de son employeur

(pt. 60). Il lui revient, pour déterminer ce lieu, de recourir à un faisceau d'indices (pt. 61). Cette méthode permet non seulement de mieux refléter la réalité des relations juridiques, en ce qu'il est tenu compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur (pt. 62. – V. par analogie, aff. C-29/10, préc., pt. 48), mais aussi d'éviter qu'une notion telle que celle de « lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail » ne soit instrumentalisée ou ne contribue à la réalisation de stratégies de contournement (pt. 62. – V. par analogie, CJUE, 27 oct. 2016, aff. C-290/15, *d'Oultremont e.a.*, pt. 48 ; *JurisData* n° 2016-023739 ; AJDA 2016, p. 2071 ; RTD eur. 2017, p. 293, obs. P. Thierry).

S'agissant de la spécificité des relations de travail dans le secteur du transport, la Cour de justice a d'ailleurs déjà dit que plusieurs indices (par exemple, le 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, celui où se trouvent les outils de travail) peuvent être pris en compte par le juge national (aff. C-168/16 préc., pt. 63, pt. 85 des conclusions de l'avocat général. – V. aussi aff. C-29/10, préc., pt. 49. – CJUE, 15 déc. 2011, aff. C-384/10, *Jan Voogsgeerd c/ Navimer*, pt. 38 à 41.).

La méthode des indices est déjà utilisée par la Cour de cassation pour déterminer le lieu de travail habituel de pilotes d'avion exerçant une activité transnationale en retenant l'existence d'une base d'opérations située en France d'où les salariés partent et reviennent, où ils reçoivent leurs instructions, assurent des tâches administratives, organisent leur travail et gardent leurs outils (*Cass. soc.*, 11 avr. 2012, n° 11-17.096 et 11-17.097 ; *JurisData* n° 2012-006897 ; *Bull. civ. V*, n° 119).

La notion de « lieu où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail » est autonome par rapport à tout autre acte du droit de l'Union et n'est pas assimilable à celle de « base d'affectation », étant observé que le règlement (CE) n° 44/2001 ne poursuit pas les mêmes objectifs que le règlement (CE) n° 3922/91 du 16 décembre 1991 relatif à l'harmonisation

de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile, la notion en débat n'est pas assimilable à celle de « base d'affectation ». Si cette notion de « base d'affectation », contenue dans le règlement (CE) n° 3922/91, sert de référence au niveau européen pour définir le droit de la sécurité sociale applicable aux personnels navigants des compagnies aériennes, elle ne possède pas d'équivalent au niveau communautaire en matière de droit du travail. Pour la Cour de justice, la « base d'affectation » constitue néanmoins un indice significatif aux fins de déterminer le « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » (aff. C-168/16 et C-169/16, préc., pt. 69. – Concl. de H. Saugmandsgaard Øe préc., pt. 115). Tel a été manifestement le cas dans les deux arrêts du 28 février 2018.

Le recours à la méthode des indices permet au juge national de procéder à une analyse de sa compétence fondée sur la réalité des conditions d'emploi du personnel navigant de l'aéronautique civile. Ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes présenteraient des liens de rattachement plus étroits avec un lieu autre que la « base d'affectation » que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière méthode pour identifier le « lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail ».

**Textes** : PE et Cons. UE, règl. (CE) n° 44/2001, 22 déc. 2000, art. 19

**Encyclopédie** : Travail Traité, Fasc. 19-66, par Philippe Coursier. – Europe Traité Fasc. 605-1, 605-2, par Nicolas Moizard