

Questionnement sur l'application de la loi française par Airbus-France, ce qu'en dit l'IA Gemini :

Airbus France dépend-elle du droit français ?

Oui, la société Airbus France dépend pleinement du droit français.

Bien que sa maison mère (Airbus SE) ait son siège social aux Pays-Bas, la filiale opérationnelle française — enregistrée sous le nom officiel de **Airbus Operations SAS** — possède son siège social à Toulouse et est immatriculée au Registre National des Entreprises (RNE) en France.

Par conséquent, elle est soumise au cadre juridique français dans l'ensemble de ses activités sur le territoire :

- **Droit des sociétés** : En tant que Société par Actions Simplifiée (SAS), sa constitution, son fonctionnement interne et sa gouvernance sont régis par le Code de commerce français.
- **Droit du travail** : Ses dizaines de milliers de salariés en France dépendent du Code du travail français et de la convention collective nationale de la métallurgie.
- **Droit fiscal** : Les bénéfices générés par ses activités et ses usines en France (notamment à Toulouse, Saint-Nazaire ou Nantes) sont soumis à la fiscalité française.
- **Droit de l'environnement et de l'urbanisme** : Ses sites industriels majeurs, classés pour la protection de l'environnement (ICPE), sont soumis aux contrôles des autorités françaises, telles que la DREAL Occitanie.
En clair, pour toutes ses opérations situées en France, Airbus agit comme n'importe quelle autre entreprise de droit privé français.

Elle doit donc respecter la loi Toubon relative à l'emploi de la langue française en France ?

Oui, absolument. En tant que société de droit privé immatriculée en France et exerçant son activité sur le territoire national, **Airbus Operations SAS est pleinement soumise à la loi Toubon** (loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française).

La nature privée de l'entreprise ou le fait que son secteur d'activité (l'aéronautique) soit fortement internationalisé ne la dispensent pas de ses obligations légales en France.

La loi Toubon s'impose à Airbus notamment dans les domaines suivants :

1. Le droit du travail et la vie de l'entreprise (Article 9)

C'est le volet le plus contraignant pour une multinationale. Tout document qui comporte des obligations pour le salarié ou dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail **doit être rédigé en français**.

- **Les contrats de travail** des salariés recrutés en France doivent être en français.
- **Le règlement intérieur**, les notes de service, les consignes de sécurité (essentielles sur les sites industriels comme Toulouse ou Saint-Nazaire) et les manuels d'utilisation des outils de travail doivent obligatoirement être disponibles en langue française.
- **Les logiciels de travail** : Si un outil informatique ou un logiciel est indispensable à l'exécution des tâches d'un salarié français, ses instructions et son interface doivent, en principe, être accessibles en français.

2. L'information des consommateurs et des tiers (Articles 2 et 3)

Bien qu'Airbus vende principalement des avions de ligne à des compagnies aériennes du monde entier (marché B2B), toute information, facture, bon de livraison ou contrat conclu sur le territoire français avec un client ou un prestataire français doit être rédigé en français. De même, les inscriptions ou annonces publiques sur le sol français (comme les signalisations sur leurs sites industriels) doivent respecter cette obligation.

La nuance de la « langue de travail » au quotidien

Dans la pratique industrielle d'Airbus, une distinction essentielle est opérée par la jurisprudence :

- **L'anglais comme langue technique globale** : L'aéronautique mondiale utilise l'anglais comme norme internationale. Les plans de conception, les manuels de maintenance aéronautique (destinés aux compagnies mondiales) ou les échanges entre les filiales françaises, allemandes et espagnoles se font massivement en anglais. La justice française admet l'usage de documents de travail en anglais uniquement si les salariés maîtrisent parfaitement cette langue dans le cadre de fonctions très spécifiques et internationales.
- **La protection des salariés** : Dès qu'un document touche à la sécurité, à la rémunération, à l'évaluation ou au statut juridique du salarié en France, **le français reste strictement obligatoire**. Un employeur ne peut pas sanctionner un salarié sur la base d'un document ou d'une consigne rédigée uniquement en anglais si celle-ci n'a pas de version française.