

Une avancée remarquable dans la lutte contre le travail illégal et le dumping social du fait des entreprises étrangères : les arrêts *Easy Jet* et *Vueling*

par Hervé GUICHAOUA, Directeur du travail

PLAN

- I. Les faits et les incriminations
- II. L'objet du contentieux
 - A. L'activité exercée relève-t-elle de l'établissement ou la libre prestation de services (affaire *Easy Jet*) ?
 - B. Les certificats de détachement sont-ils opposables de façon absolue au juge national français (affaires *Easy Jet* et *Vueling*) ?
- III. La portée des décisions *Easy Jet* et *Vueling*

La Chambre criminelle de la Cour de cassation a rendu, le 11 mars 2014, deux décisions attendues, relatives à titre principal à des affaires de travail dissimulé, visant deux compagnies aériennes à bas coût qui opèrent en France, la société *Easy Jet*, de droit anglais, et la société *Vueling*, de droit espagnol (1). La Cour de cassation a confirmé les condamnations prononcées par la Cour d'appel. Les décisions rendues, qui ont un impact très fort sur le niveau des obligations sociales à respecter par les entreprises étrangères, dépassent le seul domaine du transport aérien de passagers et ont vocation à s'appliquer dans tous les secteurs d'activité dans lesquels elles interviennent en France.

Deux questions essentielles, mais pas nécessairement liées juridiquement, étaient posées dans ces affaires : celle d'une fraude potentielle à l'établissement et celle du paiement des cotisations sociales en France, alors que les salariés affectés à l'activité de ces compagnies aériennes sur le territoire français étaient munis de certificats de détachement délivrés par les organismes de Sécurité sociale anglais et espagnol (2). Autrement dit, quelle force juridique s'attache à ces certificats lorsqu'ils sont produits en France par les entreprises étrangères lors d'un contrôle, et sont-ils opposables de façon absolue au juge national français, avec, en arrière-plan immédiat, les pratiques éventuelles de dumping social.

Si les faits et les incriminations retenues, objet des poursuites, n'étaient pas strictement identiques dans les deux affaires (I), le dénominateur commun du contentieux, à double objet, de ces deux affaires était l'accueil réservé par le juge français à la jurisprudence communautaire en matière de protection sociale des salariés présentés comme détachés (II). La motivation,

très explicite et détaillée, de la Chambre criminelle de la Cour de cassation devrait renforcer sensiblement l'action pénale des services de l'État, protéger les intérêts financiers des organismes de recouvrement et mettre fin aux interrogations et aux hésitations qui se manifestaient parfois parmi les différents acteurs de la lutte contre le travail illégal et le dumping social (III).

I. les faits et les incriminations

A. La compagnie *Easy Jet*, de droit anglais, exerçait une activité de transport aérien de passagers depuis plusieurs années en France, notamment à partir de l'aéroport d'Orly, où elle disposait d'une infrastructure

commerciale, technique et humaine dédiée à cette activité. Pour autant, cette activité économique n'avait pas donné lieu de sa part à l'immatriculation d'un établissement au Registre du commerce et des

(1) Cass. Crim. n° 11-88420 du 11 mars 2014, *Compagnie Easy Jet* ; Cass. Crim. n° 12-81461 du 11 mars 2014, *Compagnie Vueling*, reproduites ci-après p. 390.

(2) Le salarié d'une entreprise non établie en France, qui vient travailler temporairement sur le territoire français, est appelé un salarié détaché. À titre dérogatoire, et dans des conditions

prévues par des textes communautaires ou des conventions internationales bilatérales de Sécurité sociale, l'entreprise peut être dispensée de payer des cotisations sociales en France en raison de l'emploi de ce salarié. Le certificat nominatif de détachement délivré par le pays d'origine atteste de cette dispense.

sociétés, ainsi que le prévoit l'article L. 123-1 du Code de commerce.

Par ailleurs, Easy Jet, qui n'avait pas procédé à l'immatriculation d'un établissement en France, n'avait pas, dans sa logique de gestion et d'organisation, pris l'initiative, alors qu'elle employait 191 salariés sur place, d'effectuer des déclarations préalables à l'embauche de ses salariés, d'organiser des élections de délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle ne disposait pas, non plus, par suite, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ni de délégués syndicaux.

Enfin, et surtout, la compagnie Easy Jet ne versait pas de cotisations sociales (3) en France pour l'emploi de ses salariés, qu'elle présentait comme des salariés détachés. Elle estimait en être dispensée en vertu des textes communautaires (4), puisque ses salariés, quelle que soit leur nationalité, relevaient, selon elle, du régime de protection sociale anglais, ce qui était attesté par la délivrance, par le régime anglais, des documents d'affiliation appelés certificats nominatifs de détachement.

Ni les services de contrôle, ni les organismes de recouvrement, ni le parquet ne partageaient cette analyse. Ils considéraient que la compagnie Easy Jet, en raison des modalités d'exercice de son activité à Orly, aurait dû créer et immatriculer un établissement en France, procéder aux déclarations préalables à l'embauche des salariés, mettre en place des institutions représentatives du personnel et verser les cotisations sociales en France. Dans ces conditions, la compagnie Easy Jet a été poursuivie pour travail dissimulé (5), entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et entrave au droit syndical. En première instance et en appel, la compagnie Easy Jet a été condamnée (6) pour ces infractions au droit du travail. Elle a introduit un pourvoi contre l'arrêt d'appel.

B. La compagnie Vueling, de droit espagnol, exerçait, elle aussi, une activité de transport aérien de passagers en France, certes depuis une moindre durée que la compagnie Easy Jet, mais également depuis plusieurs années, notamment à partir de l'aéroport de Roissy, où elle disposait également d'une infrastructure commerciale, technique et humaine. Contrairement à Easy Jet, la compagnie Vueling avait créé un

établissement en France, immatriculé au Registre du commerce et des sociétés.

Pour autant, la compagnie Vueling n'avait pas tiré les conséquences sociales de la création de cet établissement, puisqu'elle n'avait aucun salarié en emploi direct dans cet établissement. À l'identique de la compagnie Easy Jet, elle ne procédait pas aux déclarations préalables à l'embauche, elle n'avait pris l'initiative de mettre en place des institutions représentatives du personnel et ne versait pas de cotisations sociales en France. Cependant, et contrairement à la compagnie Easy Jet, la compagnie Vueling a été renvoyée devant le Tribunal correctionnel pour la seule infraction de travail dissimulé par défaut de déclarations sociales. En première instance, la compagnie a été relaxée, mais condamnée en appel (7). La compagnie a introduit un pourvoi contre l'arrêt d'appel, examiné le même jour que celui de la compagnie Easy Jet.

Dans les deux affaires, des salariés, des syndicats et des organismes de recouvrement se sont constitués partie civile et ont obtenu des dommages et intérêts conséquents.

Il est à noter que les poursuites auraient pu être également engagées à l'encontre des deux compagnies pour l'infraction de travail dissimulé par défaut de remise de bulletin de paie, dans la mesure où elles ne remettaient pas à leurs salariés les bulletins de paie prévus par l'article L. 3243-2 du Code du travail.

On peut, par ailleurs, s'étonner que la compagnie Vueling ait été citée *a minima*, pour la seule infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration sociale, contrairement à la compagnie Easy Jet. Le choix d'une action publique *a minima* présentait objectivement un risque de relâche, ce qui s'est avéré en première instance, compte tenu de la nouveauté de ce contentieux portant sur l'obligation d'une entreprise étrangère de procéder à des déclarations sociales en France, en présence de certificats de détachement. Ce risque de relâche aurait été quasiment inexistant si la compagnie Vueling avait été poursuivie également pour travail dissimulé par défaut de déclaration préalable à l'embauche, défaut de bulletin de paie, entrave à la mise en place des institutions représentatives du personnel et entrave à l'exercice du droit syndical, l'entreprise employant 103 salariés sur l'aéroport parisien de Roissy.

(3) Urssaf, Pôle Emploi et Caisse de retraite du personnel navigant (CRPN).

(4) Règlement (CE) n° 1408/71 du 14 juin 1971 et règlement (CE) n° 574/72 du 21 mars 1972 (applicables à l'époque).

(5) Sous trois de ses formes : défaut d'immatriculation d'un établissement, défaut de déclaration préalable à l'embauche et défaut de déclarations sociales.

(6) Respectivement le 9 avril 2010 et le 8 novembre 2011.

(7) Respectivement le 1^{er} juillet 2010 et le 31 janvier 2012.

II. L'objet du contentieux

Deux questions, jamais directement soumises à l'examen de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, étaient posées, à la fois en lien avec le droit national français et le droit communautaire. D'une part, l'activité économique exercée sur le territoire français relevait-elle de l'établissement (8) ou de la libre prestation de services (9) (affaire *Easy Jet*) ? D'autre part, les cotisations sociales devaient-elles être versées en France, alors que les salariés étaient titulaires de certificats de détachement délivrés par les institutions de Sécurité sociale du pays d'origine (affaires *Easy Jet* et *Vueling*) ? En raison de l'ampleur des fraudes constatées du fait des entreprises étrangères sur ces deux sujets, les réponses données par la Cour de cassation dépassaient le simple cas d'espèce.

A. L'activité exercée relève-t-elle de l'établissement ou la libre prestation de services (affaire *Easy Jet*) ?

La compagnie Easy Jet se réclamait de la libre prestation de services prévue par les textes communautaires, ce qui lui avait été dénié par les juges du fond. La prestation de services, au sens des articles 56 et 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), est une activité économique exercée à titre temporaire dans un autre État membre de l'Union européenne. À défaut, cette activité économique relève de l'établissement dans l'État d'accueil. Plusieurs décisions de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) (10) ont fourni une grille d'analyse pour caractériser la nature de l'activité exercée dans le pays d'accueil, en partie reprise à l'article L.1262-3 du Code du travail. Parmi les critères déterminant qualifiant l'établissement, la CJUE mentionne le caractère habituel, stable et continu de l'activité. Par ailleurs, l'article R.330-2-1 du Code de l'aviation civile, applicable à l'affaire *Easy Jet*, transpose et décline de façon spécifique pour le transport aérien la jurisprudence communautaire et les termes de l'article L.1262-3 du Code du travail, en définissant ce qu'est une base, c'est-à-dire un établissement dans ce secteur d'activité, et en y ajoutant le critère de la prise et de fin de service de l'équipage.

À partir de ces critères et de ces indicateurs, la Cour de cassation valide l'analyse de la Cour d'appel,

qui reconnaît l'existence d'un établissement de la compagnie Easy Jet à Orly, en mixant ces différents critères, tels que la permanence de son activité, l'existence d'une infrastructure dédiée à celle-ci avec prises d'ordres, l'existence de vols réguliers, la prise de service du personnel navigant à partir de cette infrastructure, le recours à de la publicité, le nombre croissant de destinations, le recrutement de salariés, en majorité français, affectés de façon durable à la base d'Orly, qui était le centre effectif de leur activité professionnelle, à partir duquel ils s'acquittaient de l'essentiel de leurs obligations.

L'infraction de travail dissimulé par défaut d'immatriculation d'un établissement au Registre du commerce et des sociétés est donc caractérisée, ainsi que, par voie de conséquence, les infractions d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et d'entrave au droit syndical.

On notera, à cette occasion, que, pour la Cour de cassation, l'appréciation de la nature de l'activité économique exercée sur le territoire français, qui est une question de fait, relève du juge du fond, à partir d'un faisceau d'indices. La Cour de cassation s'assure que la grille d'analyse du juge du fond est bien conforme à la jurisprudence communautaire et aux textes du droit national français (Code du travail et Code de l'aviation civile). Ce faisant, la Cour de cassation considère implicitement qu'il n'existe aucune incompatibilité ou contradiction entre ces trois différentes sources de droit applicable aux compagnies aériennes établies hors de France, ce qui avait fait débat (11).

B. Les certificats de détachement sont-ils opposables de façon absolue au juge national français (affaires *Easy Jet* et *Vueling*) ?

Les compagnies Easy Jet et Vueling ne versaient pas de cotisations sociales en France puisqu'elles déclaraient les payer en Angleterre et en Espagne. Elles en justifiaient par le fait que les salariés qu'elles employaient sur les aéroports d'Orly et de Roissy étaient munis de certificats de détachement délivrés par les institutions de Sécurité sociale de ces pays, ce qui conférait à ces salariés la qualité de détachés. Ces

(8) Article 49 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

(9) Articles 56 et 57 du TFUE.

(10) Not. affaire 196/87 du 5 octobre 1998, *Steymann*, affaire C-55/94 du 30 novembre 1994, *Gebhard* et affaire C-215/01 du 11 décembre 2013, *Schnitzer*.

(11) Conseil d'État n°29787 du 11 juillet 2007, *Compagnies Easy Jet et Ryanair*.

documents, qui attestent ainsi de leur affiliation à ces deux régimes de protection sociale, dispensaient, *a priori*, en application des textes communautaires, les deux compagnies de verser les cotisations sociales en France.

Par ailleurs, une jurisprudence ancienne et constante de la CJUE (12), invoquée par les deux compagnies aériennes, dénie aux autorités administratives et judiciaires du pays d'accueil des salariés détachés de vérifier le bien-fondé de la délivrance et de l'utilisation des certificats de détachement. La CJUE préconise, en cas de doute sur la validité d'un certificat de détachement, une saisine par les autorités du pays d'accueil de l'institution de Sécurité sociale qui a délivré le certificat de détachement litigieux pour en obtenir, le cas échéant, son retrait, ce qui n'est jamais acquis (13). Autrement dit, en vertu de cette jurisprudence, tant que le pays d'origine ne retire pas le certificat de détachement, il reste opposable dans le pays d'accueil et les cotisations sociales n'y sont pas dues pour l'emploi du salarié concerné (14).

Les juges du fond s'étaient affranchis de la jurisprudence communautaire en considérant que les salariés des deux compagnies aériennes, eu égard à leurs conditions d'emploi sur le territoire français, ne pouvaient pas avoir la qualité de détachés et que les cotisations sociales devaient être versées en France,

nonobstant l'existence même des certificats de détachement, devenus non opposables et sans valeur. Les juges étaient alors entrés en voie de condamnation pour l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclaration sociale (15).

La Chambre criminelle de la Cour de cassation, en confirmant ces condamnations, reprend cette analyse et contourne également la jurisprudence communautaire en constatant que l'activité économique des deux compagnies était exercée sous la forme d'un établissement avec une organisation et un personnel dédié, ce qui excluait que les deux compagnies puissent se prévaloir des certificats de détachement pour le personnel affecté à leur fonctionnement. La Cour de cassation ajoute, dès lors, que l'infraction aux dispositions d'ordre public du Code du travail, qui interdit le travail dissimulé par défaut de déclaration sociale, est constituée. La vérification du respect de l'ordre public ne peut empêcher le juge pénal de constater une infraction à la loi. Dans cette hypothèse, les certificats de détachement ne sont pas opposables au juge pénal.

Enfin, répondant aux conclusions de la compagnie Vueling, la Cour de cassation décide, par ailleurs, étant suffisamment éclairée, de ne pas saisir la CJUE d'une question préjudicielle portant sur ce sujet.

III. La portée des décisions *Easy Jet* et *Vueling*

Les décisions *Easy Jet* et *Vueling* du 11 mars 2014 de la Chambre criminelle de la Cour de cassation constituent, à plus d'un titre, une contribution décisive à la lutte contre le travail illégal et le dumping social du fait des entreprises étrangères qui interviennent sur le territoire français.

A. En premier lieu, ces décisions sont l'épilogue positif du traitement d'affaires qui ont beaucoup mobilisé les services de contrôle de l'État, les organismes de recouvrement et les magistrats. Pour l'une des deux compagnies, qui continuait de fonctionner en France sous couvert de certificats de détachement dans l'attente de la décision de la Cour

de cassation, il s'agit, maintenant, de se mettre sans délai en conformité avec la loi, d'autant que son activité s'est depuis sensiblement accrue en France.

Et dans un secteur où d'autres compagnies aériennes opèrent en France, à l'identique d'*Easy Jet* et de *Vueling*, ces deux décisions doivent servir de référence pour modifier leurs pratiques sociales en France.

B. Mais ces décisions de principe sont surtout destinées à avoir un impact sur le comportement de l'ensemble des entreprises étrangères qui interviennent sur le territoire français et, par voie de conséquence, sur leurs donneurs d'ordre.

(12) Affaire C-202/97 du 10 février 2000, *Fitzwilliam*, Affaire C-178/97 du 30 mars 2000, *Barry Banks* et affaire C-2/05 du 26 janvier 2006, *Herbosch Kière*.

(13) La procédure prescrite par la CJUE est, en réalité, bien plus complexe et nécessairement longue.

(14) Sur ce sujet, voir F. Guiomard, *Revue de Droit du Travail*, avril 2013, p.283, « *Les conditions de détachement d'un travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne peuvent-elles être contestées dans le pays d'emploi ?* ».

(15) Voir les réserves émises par certains auteurs concernant une décision de même nature rendue par le TGI d'Aix en Provence : J.P. Lhernould, *Liaisons Sociales Europe* n°338-16 du 30 octobre 2013, « *Affaire Ryanair : des trous d'air dans le jugement du tribunal correctionnel ?* ».

En effet, la fraude à l'établissement, telle que pratiquée par la compagnie Easy Jet, qui est destinée à générer de la fraude au détachement de salariés pour ne pas s'acquitter des cotisations sociales en France, est une réalité bien présente dans le monde du travail et affecte tous les secteurs d'activités où sont présentes les entreprises étrangères (16). Il s'agit, sans doute, de la première fraude du fait des entreprises étrangères. On ne peut pas, en effet, qualifier toute activité économique sur le territoire français de prestation de services, au seul motif que l'opérateur économique a son siège social hors de France, et tenter d'esquiver ainsi le droit social, en faussant la concurrence.

La fraude au détachement des salariés, souvent, mais pas toujours, liée à la fraude à l'établissement, poursuit le même objectif que celle-ci. Le montage mis en place par la compagnie Vueling (une coquille française sans aucun salarié en emploi direct) n'est pas une initiative isolée. Il n'est pas rare que des entreprises étrangères créent un établissement en France pour obtenir un marché et que cet établissement exécute celui-ci uniquement avec des salariés détachés munis de certificat de détachement, mis à sa disposition par la maison-mère ou un autre établissement situé hors de France. De même, des groupes internationaux pratiquent fréquemment la mobilité internationale de leurs salariés dans leurs établissements en France, sous couvert de certificats de détachement, en s'exonérant du paiement des cotisations sociales.

La jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation devrait faciliter le traitement de ces fraudes.

C. La décision de la Chambre criminelle de la Cour de cassation de prendre ses distances, au nom de l'ordre public qu'est la lutte contre le travail illégal, avec la jurisprudence communautaire n'est pas une réelle nouveauté, même si les décisions rendues le 11 mars 2014 peuvent être comprises comme étant plus explicites. Dans le passé, et sous l'empire de la même jurisprudence communautaire, la Cour de cassation, soit la 2^{ème} Chambre civile (17), soit la Chambre criminelle (18), avait refusé de reconnaître la validité et de prendre en considération des certificats de détachement pour considérer que les cotisations sociales étaient dues aux organismes de protection sociale en France.

Il est acquis maintenant, de façon non équivoque, qu'en matière de lutte contre le travail illégal, l'écran des certificats de détachement ne pourra plus être mis en avant pour empêcher le juge pénal d'examiner les conditions d'emploi du salarié et requalifier le statut du salarié indûment employé en France sous la qualité de détaché. Les décisions de la Chambre criminelle sont d'autant plus remarquables qu'elle n'a pas jugé nécessaire de saisir la CJUE d'une question préjudicielle.

Cette jurisprudence devrait, notamment, infléchir la position de certains services de contrôle, qui hésitaient à verbaliser l'entreprise étrangère pour du travail dissimulé, ou de certains organismes de recouvrement de cotisations sociales, pour qui la jurisprudence communautaire avait force de loi et n'entreprenaient aucune action de recouvrement de cotisations sociales à l'encontre de l'entreprise étrangère, y compris dans des cas assez manifeste de fraude à la loi, dès lors qu'un certificat de détachement leur était présenté.

Désormais, les organismes de recouvrement disposeront de l'option suivante : soit continuer à se constituer partie civile au procès pénal dans une affaire de travail illégal, en demandant, comme dans les affaires *Easy Jet* et *Vueling*, des dommages-intérêts en réparation du préjudice financier subi du fait du non-paiement des cotisations sociales ; soit engager une procédure en recouvrement de droit commun devant le Tribunal de Sécurité sociale. La notion d'ordre public (social) visée par la Chambre criminelle dans l'arrêt *Vueling* peut légitimement être reprise par les juridictions civiles, consolidée, si nécessaire, par la constatation d'une fraude à la loi.

En effet, les règles de la protection sociale française des travailleurs sont également d'ordre public et le fondement juridique de cette protection sociale est l'article L.311-2 du Code de la Sécurité sociale, qui prévoit l'affiliation de plein droit de toute personne travaillant en France. Le détachement d'un salarié en France avec un certificat de détachement est une dérogation à ce principe d'ordre public. Il est donc justifié que le juge national français, quelle que soit sa qualité, puisse s'assurer que le régime dérogatoire du détachement invoqué par un employeur établi hors de France est fondé en droit et, dans la négative, puisse en tirer toutes les conséquences pour le paiement des cotisations sociales. Dans la logique et l'esprit

(16) H. Guichaoua, « La fraude à la prestation de services et au détachement de salariés sur le territoire français : panorama de la jurisprudence française », Dr. Ouv. 2012, p. 769.

(17) Cass. Civ. 2 n°05-21596 du 5 avril 2007, *Société Serrurerie objatoise*.

(18) Cass. Crim. n°10-82636 du 1^{er} mars 2011, *Société Norcolor*.

de l'article L.311-2 du Code de la Sécurité sociale, il appartient à l'entreprise étrangère qui invoque cette dérogation d'en justifier le bien-fondé auprès du juge français (19). On comprendrait mal que l'appréciation de l'ordre public social français, quel que soit l'objet du contentieux, et donc de la lutte contre le dumping social, relève d'une autorité d'un pays tiers, qui, par ailleurs, n'a pas intérêt à se priver du versement de cotisations sociales qu'elle reçoit.

À l'heure où le Parlement français vote une loi destinée à lutter contre le dumping social du fait des entreprises étrangères, la Chambre criminelle de la Cour de cassation vient d'apporter une contribution très appréciable à la consolidation de cette politique publique.

Hervé Guichaoua

(19) La Chambre criminelle de la Cour de cassation tient ce raisonnement en matière d'affiliation aux caisses de congés

payés : Cass. Crim. n°05-81902 du 10 mai 2006, *Société Mecis*.

TRAVAIL ILLEGAL Travail dissimulé – Entreprises étrangères développant une activité sur le sol français – Affiliation des salariés à la Sécurité sociale du pays de l'employeur – Preuve – Certificat de détachement – Portée – Opposabilité (non) – Activité stable, habituelle et continue – Affiliation à la Sécurité sociale française (deux espèces) – Implantation dans le pays d'accueil – Immatriculation de l'établissement – Défaut – Entrave (première espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 11 mars 2014
EasyJet Airline Company Ltd (p. n° 11-88.420) (extraits)

Attendu qu'il ressort de l'arrêt attaqué, du jugement et des pièces de procédure que la société easyJet Airline Company Ltd (easyJet), société de transports aériens de passagers dont le siège social est installé au Royaume-Uni, a été renvoyée devant le tribunal correctionnel, d'une part, à raison de faits commis entre le 1^{er} juin 2003 et le 13 décembre 2006, sous la prévention de travail dissimulé par dissimulation d'activité et dissimulation de salariés et d'emploi à des postes de navigant professionnel de l'aéronautique civile de personnes non affiliées au régime complémentaire obligatoire de retraite, et d'autre part, à raison de faits commis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2006, sous la prévention d'entraves à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à la libre désignation des délégués du personnel ainsi qu'à l'exercice du droit syndical ; que le tribunal a relaxé la prévenue du chef d'emploi à des postes de navigant professionnel de l'aéronautique civile de personnes non affiliées au régime complémentaire obligatoire de retraite pour la période du 1^{er} juin 2003 au 31 décembre 2005 et dit la prévention établie pour le surplus ; que les premiers juges ont déclaré recevable la constitution de partie civile de l'URSSAF de Paris et de la région parisienne, mais débouté cet organisme de ses demandes de réparations tout en lui allouant une indemnité sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ; que la société easyJet, le ministère public, ainsi que l'URSSAF de Paris et de la région parisienne ont relevé appel de la décision ;

Sur le premier moyen de cassation proposé pour la société easyJet Airline Company, pris de la violation des articles L.1262-3 (ex L.342-4), L. 8221-3 (ex L.324-10), L.

8224-5 (ex L. 362-6) du code du travail, les articles 52 à 66 du Traité de Rome du 25 mars 1957, la Convention de Rome du 19 juin 1980, le règlement 1408/71 du 14 juin 1971, des articles 111-3, 11-4 et 121-3 du code pénal et 593 du code de procédure pénale, de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et de l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'Homme, défaut de motifs et manque de base légale ;

(...)

Attendu que, pour confirmer le jugement entrepris sur la culpabilité et déclarer établis à l'égard de la prévenue les délits de travail dissimulé par dissimulation d'activité et de salariés, en les limitant à la période du 1^{er} août 2004 au 13 décembre 2006, l'arrêt, par motifs propres et adoptés, relève qu'à compter du 1^{er} août 2004, date à laquelle son activité a présenté sur le territoire national les caractéristiques d'habitude, de stabilité et de continuité, la société easyJet, qui, selon les propres déclarations de ses organes, avait choisi de mettre en oeuvre en France un nouveau modèle d'exploitation et s'était dotée à l'aéroport d'Orly de comptoirs et de bureaux, a développé à partir de cette base, devenue un lieu de prise d'ordres, une activité de transport aérien à caractère permanent, démontrée tant par l'implantation dans l'aéroport de locaux constituant les lieux exclusifs de prise et de fin de service du personnel navigant, que par la proposition à la clientèle, au moyen d'une importante publicité, de vols réguliers pour un nombre croissant de destinations, et par le recrutement de salariés majoritairement français et résidant en France, de fait affectés de manière durable à ladite base aéroportuaire malgré les termes de leur contrat de travail les présentant comme des salariés détachés ;

que les juges ajoutent qu'au regard de ces éléments, il apparaît que les membres du personnel navigant de la société easyJet avaient en France le centre effectif de leur activité professionnelle, à partir duquel ils s'acquittaient de l'essentiel de leurs obligations à l'égard de la compagnie aérienne ; qu'ils en déduisent qu'au regard des critères retenus par le droit communautaire et du principe du libre établissement défini à l'article 52 du Traité instituant la Communauté économique européenne modifié, la société easyJet, qui était en fait établie en France, aurait dû se soumettre aux formalités d'immatriculation sur le territoire national et aux déclarations fiscales et sociales attachées à l'exercice d'une activité économique sur ce même territoire ; qu'ils en déduisent encore qu'en application des règles du droit du travail et du règlement (CEE) n°1408/71 du 14 juin 1971, en vigueur à la date des faits, prévoyant, en son article 14 b relatif à l'application des régimes de sécurité sociale, que le personnel navigant des entreprises de transports internationaux de passagers par voie aérienne est soumis à la législation de l'Etat où l'entreprise a son siège sauf si le travailleur est occupé de manière prépondérante sur l'Etat membre où il réside, ce qui était le cas en l'espèce, la société prévenue aurait dû procéder à la déclaration nominative préalable à l'embauche de ses salariés affectés à la base d'Orly ; qu'ils en concluent que les éléments constitutifs des infractions reprochées sont réunis à la charge de la personne morale poursuivie, qui, en faisant incomplètement recueillir des renseignements auprès du seul Centre des non résidents britanniques et en ne faisant pas procéder aux consultations utiles auprès des autorités françaises compétentes, s'est abstenue en connaissance de cause de satisfaire à ses obligations légales ;

Attendu qu'en l'état de ces motifs, exempts d'insuffisance comme de contradiction et déduits de son appréciation souveraine des faits ainsi que des circonstances de la cause, la cour d'appel a justifié sa décision, dès lors qu'ayant exactement retenu que l'activité de la société easyJet relevait sur le territoire national des règles applicables au droit d'établissement, exclusives des dispositions relatives au détachement transnational, et non de la liberté de prestation de services au sens des articles 52 et suivants du Traité de Rome, elle a caractérisé en tous leurs éléments tant matériels qu'intentionnels, les délits de travail dissimulé reprochés ; qu'il n'importe que, postérieurement aux faits en cause, un accord dérogatoire ait pu être conclu au cours de l'année 2007 sur le fondement de l'article 17 du règlement (CEE) n°1408/71 du 14 juin 1971 entre les autorités françaises et britanniques et suivi de la délivrance, corrélatrice à cet accord, des certificats invoqués ;

D'où il suit que les moyens doivent être écartés ;

(...)

Par ces motifs :

I - Sur le pourvoi de la société easyJet Airline Company Limited : Le rejette ;

II - Sur le pourvoi de l'URSSAF de Paris et de la région parisienne : Casse et annule, l'arrêt susvisé de la cour d'appel de Paris, en date du 8 novembre 2011, en ses seules dispositions civiles relatives à l'URSSAF de Paris et de la région parisienne, toutes autres dispositions étant expressément maintenues,

(M. Louvel, prés. - Mme Guirimand, rapp. - M. Cordier, av. gén. - SCP Gadiou et Chevallier, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 11 mars 2014

Vueling Airlines (p. n°12-81.461)

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué, du procès-verbal de l'inspection du travail, fondement de la poursuite, et des pièces de procédure que la société Vueling Airlines, ayant son siège social à Barcelone, mais inscrite au registre du commerce et des sociétés de Bobigny en raison de l'ouverture d'un établissement à l'aéroport Charles de Gaulle à Roissy, a employé, de mai 2007 à mai 2008, plusieurs dizaines de salariés navigants, commerciaux ou techniques, ayant le statut de détachés, et titulaires d'un certificat E 101 attestant que le salarié était maintenu pendant la période de détachement au régime de sécurité sociale de son pays d'origine, en l'espèce l'Espagne ; que l'inspection du travail a considéré que la société Vueling Airlines employait les salariés sur une base d'exploitation au sens de l'article R.330-2-1 du code de l'aviation civile et qu'elle ne pouvait, dès lors, et selon l'article L.1262-3 du code du travail, se prévaloir des dispositions applicables au détachement, son activité étant entièrement orientée vers le territoire

national et étant réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures situés sur ce territoire à partir desquels elle était exercée de façon habituelle, stable et continue ; qu'un procès-verbal a été établi pour travail dissimulé et que des poursuites ont été exercées de ce chef ; que le tribunal a prononcé la relaxe de la prévenue ; que le procureur de la République ainsi que les parties civiles ont relevé appel de cette décision ;

Attendu que, pour infirmer ce jugement et déclarer la société Vueling Airlines coupable de travail dissimulé par dissimulation d'activité pour avoir omis de déclarer ses salariés aux organismes de protection sociale français, les juges du second degré relèvent que la prévenue exerçait son activité en France dans le cadre d'une succursale ou d'un établissement et en tout cas d'une base d'exploitation au sens de l'article R.330-2-1 du code de l'aviation civile, en employant trois salariés au sol, titulaires d'un contrat à durée indéterminée,

et des dizaines de navigants recrutés en Espagne, présentés comme détachés en France, employés par contrats à durée déterminée et immatriculés au régime de protection sociale espagnol ; que les juges ajoutent que la succursale ouverte en France était dirigée par un directeur de pays, ayant le statut de cadre dirigeant, au sens de l'article L.3111-2 du code du travail, assisté d'un chef de base, et que, dans ces conditions, l'employeur ne pouvait, aux termes de l'article L. 1262-3 dudit code, se prévaloir des dispositions applicables au détachement ; que les juges observent que la délivrance de certificats d'affiliation E 101 par l'autorité de protection sociale espagnole ne saurait valoir présomption de la validité des détachements des salariés en cause et interdire au juge pénal français de constater la violation intentionnelle des dispositions légales applicables en France, la société Vueling Airlines ayant, d'évidence, volontairement méconnu ces règles pour se placer sous un régime social et fiscal moins lourd et plus permissif ;

Attendu qu'en cet état la cour d'appel a justifié sa décision, dès lors qu'en l'absence de détachement de salariés entrant dans les prévisions de l'article 14 1) a) du règlement (CEE) 1408/71 du 14 juin 1971, en vigueur à la date des faits poursuivis, la société Vueling Airlines, dont l'activité, entièrement orientée vers le territoire national, réalisée de façon habituelle, stable et continue dans des locaux ou avec des infrastructures situées sur ce territoire relevait du droit d'établissement au sens

des dispositions de l'article L.1262-3 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ne pouvait se prévaloir des certificats, dits formulaires E 101, qu'elle invoquait, et que se trouvait constituée à son encontre, conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L. 8221-3, 2°, du code susvisé, l'infraction de travail dissimulé faute d'avoir procédé en France, pour ses salariés, personnels navigants techniques et commerciaux occupés à l'établissement de Roissy, aux déclarations devant être faites aux organismes de protection sociale ;

D'où il suit, et sans qu'il y ait lieu de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne, que le moyen ne saurait être admis ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Rejette le pourvoi ;

(M. Louvel, prés. – M. Finidori, rapp. – M. Cordier, av. gén. – Me Le Prado, SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)



RPDS 828 – AVRIL 2014

Au sommaire :

Dossiers :

La preuve devant le juge prud'homal
(2^e partie)

Obligations des parties, rôle du juge, moyens de preuve

Les délais de consultations et des expertises du comité d'entreprise

L'actualité juridique :

sommaires de jurisprudence commentés

RPDS 829 – MAI 2014

Au sommaire :

Numéro spécial

La prévoyance collective en entreprise

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, commande à NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches en Ouche. Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 79 euros par an uniquement à RPDS, 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex. Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet www.nvo.fr ou www.lecodedutravail.fr