

La sacralisation du certificat de détachement devient un obstacle à la lutte contre le travail illégal et le dumping social (acte 3)

À propos des arrêts *Ryanair* et *City Jet* de la Cour de cassation (1)

par Hervé GUICHAOUA, Juriste en droit social,
ancien Directeur du travail du ministère du Travail

PLAN

I. L'état des lieux sur le droit applicable au certificat de détachement

- A. Les conséquences sociales et économiques de la délivrance du certificat de détachement
- B. La Cour de justice de l'Union européenne et le certificat de détachement
- C. Le juge français et le certificat de détachement

II. Les conséquences de la jurisprudence relative au certificat de détachement

- A. Une réponse interministérielle qui se fait attendre
- B. La mise en œuvre de la demande de retrait du certificat de détachement
- C. Des évolutions nécessaires du cadre juridique

Lorsque les premiers contrôles des entreprises étrangères intervenant sur le territoire français, après l'entrée de l'Espagne et du Portugal dans l'Union européenne en 1986, ont été conduits par les agents de l'inspection du travail, nul ne pensait que le certificat de détachement, qui leur était présenté, à cette époque, de façon aléatoire et exceptionnelle, constituerait, trente ans plus tard, un obstacle majeur à la lutte contre le travail illégal et le dumping social du fait de ces opérateurs économiques et de leurs donneurs d'ordre français, essentiellement au détriment des victimes de ces pratiques que sont le salarié, les organismes de protection sociale et Pôle Emploi.

Personne n'imaginait qu'un simple formulaire administratif allait bénéficier d'une quasi-immunité juridictionnelle, compte tenu de la rigueur de la jurisprudence communautaire, qui interdit de façon péremptoire au juge national de se prononcer, d'office et d'initiative, sur la légalité de l'exercice d'activités économiques et le statut de l'emploi de salarié manifestement contraires à la loi française, sans paiement de cotisations sociales, sous couvert de certificats de détachement indûment utilisés et invoqués.

Après les arrêts *Ryanair* et *City Jet* du 18 septembre 2018 rendus par la Chambre criminelle de la Cour de cassation, l'état des lieux sur le droit applicable au certificat de détachement atteste de la sacralisation, consolidée au fil du temps, de ce document (I) ; cette sacralisation pénalise fortement le dispositif de lutte contre le travail illégal et le dumping social, même si quelques perspectives d'évolution de ce cadre juridique, de nature à atténuer l'effet contraignant du certificat de détachement, sont envisageables (II).

I. L'état des lieux sur le droit applicable au certificat de détachement

A. Les conséquences sociales et économiques de la délivrance du certificat de détachement

1. Le certificat de détachement est délivré (2), à la demande de l'entreprise étrangère qui envoie un salarié travailler temporairement en France, par l'institution de Sécurité sociale de l'État dans lequel travaille ce salarié de façon habituelle ou prépondé-

rante ; très fréquemment, il s'agit de l'État dans lequel son employeur est établi. En principe, le certificat de détachement n'est délivré qu'au bénéfice d'un salarié déjà assujéti à la législation de Sécurité sociale de cet État, c'est-à-dire déjà connu de ce régime de protection sociale. Le salarié n'intervient pas dans le processus de délivrance de ce formulaire administratif. L'institution de sécurité sociale remet le certi-

(1) Cass. Crim. n° 15-80.735 et n° 11-88.040, 18 septembre 2018, *Ryanair* ; Cass. Crim. n° 13-88.632, 18 septembre 2018, *City Jet*.

(2) Uniquement possible pour les salariés travaillant dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen, en Suisse ou dans l'un des 38 États qui ont signé un accord bilatéral de sécurité sociale.

ficat de détachement sur la seule foi des renseignements et des documents fournis par l'employeur, en fonction des pratiques locales.

La délivrance du certificat de détachement emporte deux conséquences principales. La première est le maintien du salarié en mobilité transnationale à la législation de sécurité sociale de l'État qui a délivré le certificat de détachement, ce qui permet au salarié de conserver sa protection sociale, qui reste unique et sans rupture bien qu'il travaille sur le territoire français.

La seconde conséquence est que l'entreprise étrangère continue de verser ses cotisations sociales dans l'État où est affilié le salarié qu'elle détache en France ; elle ne verse pas de cotisations au régime français de Sécurité sociale, dans la limite de la durée de validité du certificat de détachement, qui est en principe de deux ans (3).

2. À l'origine de la création, en 1958, de ce mécanisme de coordination de Sécurité sociale (4), seul prévalait l'intérêt supérieur de la protection sociale du salarié en mobilité transnationale, en lui assurant son unicité, sans rupture et sans perte de droits. La protection sociale d'origine dont il bénéficiait pendant sa mobilité restait justifiée et pertinente.

En 1986, lors de l'entrée de l'Espagne et du Portugal dans l'Union européenne, les opérateurs économiques bénéficiaires de la libre prestation de services ont perçu immédiatement l'intérêt financier de ces textes communautaires de Sécurité sociale, qui dispensaient de verser des cotisations sociales en France, et, en les calculant sur des assiettes de rémunération de fait inférieures, leur permettaient d'être moins disants. Cet effet d'aubaine économique s'est traduit, au fil du temps, d'une part par la généralisation de la demande et de l'obtention du certificat de détachement pour tous les salariés missionnés temporairement sur le territoire français (5) et, d'autre part, par des montages commerciaux frauduleux (6) permettant de maintenir, de façon injustifiée, au régime de protection d'un autre État des salariés qui auraient dû être rattachés au régime français de Sécurité sociale, avec paiement des cotisations sociales. En attestent notamment les deux premières affaires emblématiques de prestation

de services internationale jugées en France, qui se rapportaient à des situations de fausse sous-traitance avec des salariés d'entreprises portugaises illégalement prêtés à des donneurs d'ordre français, mais titulaires de certificats de détachement (7).

3. L'obtention et l'utilisation d'un certificat de détachement de complaisance constituent assurément un dévoiement de la lettre et de l'esprit des textes communautaires de Sécurité sociale ; l'intérêt supérieur de la protection sociale du salarié est oublié, au profit de la délivrance d'un formulaire administratif permettant la réalisation d'une prestation économique à moindre coût, génératrice de travail illégal et de dumping social.

Compte tenu de ces pratiques frauduleuses récurrentes visant à éluder le paiement des cotisations sociales en France (8), la question de l'opposabilité et de la validité du certificat de détachement de complaisance s'est rapidement posée, tant aux services de contrôle ou de recouvrement qu'aux salariés victimes de ces pratiques. Le contentieux relatif au certificat de détachement a été soumis à la fois à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et au juge français.

B. La Cour de justice de l'Union européenne et le certificat de détachement

1. La CJUE a été appelée à se prononcer à plusieurs reprises, et dès l'année 2000, sur l'opposabilité ou la force contraignante du certificat de détachement à l'égard des autorités administratives et du juge de l'État d'accueil et d'emploi du salarié détaché, lorsqu'ils considéraient, en raison des conditions d'exercice de l'activité économique ou en raison des conditions d'emploi du salarié en mobilité, que les cotisations sociales auraient dû être versées aux institutions de Sécurité sociale de cet État.

L'examen de la jurisprudence de la CJUE, depuis cette date, relative à la valeur attachée au certificat de détachement, témoigne d'une sacralisation progressive de ce formulaire administratif.

2. La CJUE s'est prononcée pour la première fois sur le caractère et la nature juridique du certificat de détachement dans l'arrêt *Fitzwilliam* du 10 février

(3) Prolongation exceptionnelle possible par le CLEISS et durée variable dans le cadre des accords bilatéraux de Sécurité sociale.

(4) Règlement n°3 du Conseil du 29 septembre 1958 concernant la Sécurité sociale des travailleurs migrants.

(5) Ce qui en soit n'est que l'application optimisée des textes communautaires de coordination de Sécurité sociale.

(6) Fausse sous-traitance, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, faux travail indépendant, fraude aux présomptions de salariat, fraude à l'établissement, absence d'antériorité d'emploi du salarié.

(7) Constats de l'inspection du travail : *Rush Portuguesa* en 1987 et *Stim* en 1992.

(8) F. Muller, « La saga du A1 ou l'inertie au service de la fraude au détachement », Dr. Ouv. juillet 2016, p.442 ; E. Pataud, « Détachement et fraude à la loi », RDT 2014, p.23 ; E. Fortis, « Sanctionner le détachement illicite : chaîne de responsabilité et partage de pouvoir de sanction », Dr. Soc. juillet-août 2016, p.640 ; 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. août 2012, p.543.

2000 (9), qui reste la décision de référence. Dans cette affaire, la CJUE rappelle que le certificat de détachement est destiné à faciliter la libre circulation des travailleurs et la libre prestation de services (10). Au nom de la coopération loyale entre les États membres en matière de Sécurité sociale, la CJUE considère que l'État d'accueil et d'emploi du salarié en mobilité doit tenir compte et respecter le certificat de détachement délivré dans un autre État (11). Elle considère que ce formulaire crée une présomption de régularité de l'affiliation du salarié au régime de Sécurité sociale de l'État qui l'a délivré (12).

Dès lors, le certificat de détachement reste opposable tant qu'il n'a pas été retiré ou invalidé par l'institution qui l'a émis. La CJUE note cependant qu'il incombe à l'État qui l'a délivré de le reconsidérer ou de le retirer lorsque l'État d'accueil et d'emploi a des doutes sur l'exactitude des faits qui ont conduit à sa délivrance (13). La Cour ajoute qu'il est toujours possible, en cas de désaccord entre les États, de saisir la Commission administrative pour la coordination des régimes de Sécurité sociale, voire d'engager devant la CJUE une procédure en manquement contre l'État qui a émis le certificat de détachement, en application de l'article 259 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

3. Dans l'arrêt *Barry Banks* du 30 mars 2000 (14), la CJUE confirme l'opposabilité du certificat de détachement et les termes de l'arrêt *Fitzwilliam* en s'y référant à plusieurs reprises ; elle accentue, par ailleurs, la force qui lui est attachée, en reconnaissant pour la première fois un effet rétroactif à ce formulaire administratif, lorsqu'il est délivré et présenté tardivement, après le début de l'intervention de l'entreprise étrangère et la mobilité du salarié dans un autre État membre (15) ; la CJUE argue qu'aucun texte communautaire ne fixe de date ou de délai pour sa délivrance et que ce formulaire est purement déclaratif. Mais avoir consenti un effet rétroactif illimité au certificat de détachement a considérablement nuit à la lutte contre le travail illégal et le dumping social, puisque toute fraude peut être régularisée en cas de contrôle.

4. Dans l'arrêt *Herbosch Kiere* du 26 janvier 2006 (16), confirmatif des arrêts *Fitzwilliam* et *Barry Banks* auxquels elle se réfère, la CJUE accentue à un double titre le caractère contraignant du certificat de détachement. Elle interdit à l'État d'accueil et d'emploi de prendre en compte l'existence d'un autre employeur de fait sur son territoire (17) ; elle dénie à toute autorité, y compris au juge de cet État, le droit d'apprécier la validité du certificat de détachement. La CJUE étend, ce qui n'est pas rien, l'opposabilité du certificat de détachement à l'ensemble de l'ordre juridique de l'État d'accueil ou d'emploi, sans dérogation et sans exception, quels que soient les faits constatés dans cet État.

L'injonction prétorienne de la CJUE – que rien ne suggère à la lecture des textes communautaires – faite au juge national de ne pas apprécier la validité de ce formulaire administratif a pour effet direct de lui interdire de constater l'existence d'infractions sur son territoire, et notamment, en France, celle de travail dissimulé par défaut de déclarations sociales, ce qui obère de façon substantielle la lutte contre le travail illégal et le dumping social.

5. Saisie pour la première fois par la Cour de cassation le 6 novembre 2015 d'une question préjudicielle (18), la CJUE, dans son arrêt *A-Rosa Flussschiff GmbH* du 27 avril 2017 (19), confirme en tous points sa jurisprudence relative à l'opposabilité *erga omnes* du certificat de détachement, y compris lorsque les conditions d'activité du salarié n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel des textes communautaires de Sécurité sociale, verrouillant un peu plus la procédure de contestation de ce formulaire. La CJUE renvoie, une fois encore, à la procédure de conciliation entre les États et au principe de coopération loyale. La Cour de cassation avait pris le soin, si besoin était, d'appeler l'attention de la CJUE sur les abus, la concurrence déloyale et le dumping social résultant d'un usage non conforme du certificat de détachement. La CJUE a explicitement considéré (20) que l'intangibilité du certificat de détachement et la

(9) CJUE, aff. C-202/97, 10 février 2000, *Fitzwilliam Technical Services FTS*.

(10) Pt 48 de l'arrêt.

(11) Pts 51 et 52 de l'arrêt.

(12) Pt 53 de l'arrêt.

(13) Pt 56 de l'arrêt.

(14) CJUE, aff. C-178/97, 30 mars 2000, *Barry Banks/ Théâtre national de la Monnaie*.

(15) Pts 49 et s. de l'arrêt.

(16) CJUE, aff. C-178/97, 26 janvier 2006, *Herbosch Kiere*.

(17) Pt 32 de l'arrêt.

(18) Cass. Ass. Plén., n° 13-25.467, 6 novembre 2015, *A-Rosa Flussschiff GmbH*. N. J.-C. Fillon, « Valeur des certificats E 101 désignant la législation applicable à des travailleurs d'entreprises établies dans un autre État de l'Union européenne », *Semaine Juridique*, Éd. générale, janvier 2016, n° 1-2, p.32.

(19) CJUE, aff. C-620/15, 27 avril 2017 ; *A-Rosa Flussschiff GmbH*. Article J.-P. Lhernould, « Portée des certificats E 101 (A1) attestant de la législation de Sécurité sociale applicable : la CJUE répond à l'Assemblée Plénière », *Dr. Soc.* juin 2017, p. 579 ; article Marie-Cécile Amauger-Lattès, « Portée du formulaire E 101 (A1) : la Cour de cassation ne fléchit pas », *Dr. Soc.* octobre 2017, p. 866 ; article H. Guichaoua, « Le certificat de détachement est-il devenu un obstacle à la lutte contre le travail illégal et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? À propos de l'arrêt A-Rosa de la CJUE », *Dr. Ouv.* 2017, p. 329.

(20) Pt 54 de l'arrêt.

procédure de conciliation communautaire l'emportaient sur ces considérations.

6. Poursuivant sa construction jurisprudentielle, la CJUE a rendu trois décisions en 2018. Dans l'arrêt *Altun* du 6 février 2018 (21), elle s'est prononcée pour la première fois sur l'incidence d'une fraude lors de la délivrance ou de l'utilisation d'un certificat de détachement. Dans ses conclusions, l'avocat général avait prôné l'absence de valeur attachée au certificat de détachement dans l'État d'accueil et d'emploi du salarié en mobilité, autorisant ainsi l'État d'accueil et d'emploi du salarié en mobilité à écarter ce formulaire. La CJUE a adopté une position bien plus rigide. Elle interdit toujours à l'État d'accueil et d'emploi du salarié en mobilité, et notamment au juge national, d'écarter ou de neutraliser d'office et d'initiative le certificat de détachement frauduleux. Elle précise cependant que, dans le cadre d'une enquête judiciaire, l'État d'accueil et d'emploi peut solliciter l'institution émettrice de ce document pour une demande de réexamen ou de retrait ; l'institution émettrice est tenue de prendre en considération les éléments contenus dans la demande pour un nouvel examen et de répondre dans un délai raisonnable.

La CJUE se garde cependant de mentionner que l'institution émettrice a l'obligation de répondre favorablement et de retirer le certificat de détachement, ce qui relativise sensiblement l'impact de cette décision de la justice communautaire, qui était très attendue.

Dans un arrêt *Commission c/ Belgique* du 11 juillet 2018 (22), la CJUE fait droit à une procédure en manquement engagée par la Commission contre la Belgique, qui avait introduit dans sa législation une disposition permettant de rattacher de façon unilatérale à son régime de protection sociale un salarié déjà détenteur d'un certificat de détachement, au motif que la délivrance de ce formulaire constitue un abus de droit.

Dans un arrêt *Alpenrind* du 6 septembre 2018 (23), la CJUE apporte deux précisions importantes, qui consolident le statut contraignant du certificat de détachement. Elle confirme le possible caractère rétroactif du certificat de détachement, y compris

lorsque le salarié en mobilité a déjà été affilié dans l'État d'accueil et d'emploi. Elle réduit sensiblement la portée et l'intérêt de la procédure de conciliation à laquelle elle renvoyait depuis l'arrêt *Fitzwilliam* pour dénier toute compétence à l'État d'accueil et d'emploi. La Cour considère, en effet, que les conclusions de la Commission administrative pour la coordination des régimes de Sécurité sociale (24), saisie dans le cadre d'un litige sur la validité d'un certificat de détachement, n'ont valeur que d'un simple avis ; elles ne s'imposent pas à l'institution de sécurité sociale qui a délivré le certificat de détachement et qui n'est donc pas tenue de retirer le formulaire, même si la Commission a statué dans ce sens. L'institution émettrice du certificat garde la main sur l'affiliation du salarié en mobilité et sur le lieu de versement des cotisations sociales ; elle est juge et partie.

La CJUE rappelle que l'État d'accueil et d'emploi conserve, en dernier recours, la possibilité de la saisir d'une procédure en manquement, sur le fondement de l'article 259 du TFUE ; mais il s'agit d'une procédure lourde, à caractère exceptionnel, et notamment inadaptée au traitement d'un contentieux de masse (25).

Ainsi, malgré l'arrêt *Altun*, la jurisprudence de la CJUE offre peu de perspective au juge national pour écarter un certificat de détachement indûment délivré et en tirer toutes les conséquences au regard de l'application de la protection sociale française. Un État tiers peut donc non seulement interdire au juge français de sanctionner des pratiques de travail illégal et de dumping social, mais également faire perdurer ces pratiques en ne retirant pas un certificat de détachement indu.

C. Le juge français et le certificat de détachement

1. Jusqu'à l'arrêt *A-Rosa* du 27 avril 2017 de la CJUE, le juge français se considérait pleinement compétent pour statuer dans des affaires civiles ou pénales dans lesquelles le bien-fondé d'un certificat de détachement était contesté.

La plupart de ces décisions se prenaient par le biais de la technique de requalification. Le juge considérait

(21) CJUE, aff. C-359/16, 6 février 2018, *Omer Altun*. Article K. Chatzilaou, « Certificats E 101/A1 et fraude au détachement : premier infléchissement de la CJUE », *Dr. Ouv.* avril 2018, p. 252 ; article J.-V. Borel, « Opposabilité des certificats de détachement de salarié : la CJUE consacre l'exception de fraude dans son arrêt *Altun* », *Semaine Juridique, Entreprises et Affaires*, n° 14, 5 avril 2018, p. 47 ; article H. Guichaoua, « Le certificat de détachement devient-il un obstacle à la lutte contre le travail illégal et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? (acte 2). À propos de l'arrêt *Altun* de la CJUE », *Dr. Ouv.* avril 2018, p. 197.

(22) CJUE, aff. C-356/15, 11 juillet 2018, *Commission c./ Royaume de Belgique*. Article J.-P. Lhernould, « Certificat A1 : la lutte contre la fraude au détachement ne donne pas tous les droits aux États », *Semaine Juridique*, Éd. sociale n° 38, 4 septembre 2018, p. 40.

(23) CJUE, aff. C-527/16, 6 septembre 2018, *Alpenrind*.

(24) Art. 71 et s. du règlement n° 883/2004 du 29 avril 2004.

(25) L'ampleur de la fraude au certificat de détachement est conséquente ; dans un seul dossier, le nombre de certificats de détachement dont le retrait serait à demander s'élèverait à plusieurs milliers.

soit que l'activité économique exercée en France ne relevait pas de la prestation de services, mais de l'établissement, soit que le salarié avait un employeur de droit ou de fait sur le territoire français.

Dans les affaires civiles, notamment en matière de protection sociale ou de recouvrement de cotisations, le juge écartait le certificat de détachement indûment invoqué, au regard des éléments de fait constitutifs de la fraude.

Ainsi, dans une affaire du 5 avril 2007 (26), donc postérieure aux arrêts *Fitzwilliam, Barry Banks et Herbosch Kiere* de la CJUE, la Cour de cassation a approuvé le juge du fond d'avoir écarté des certificats de détachement E 101 délivrés à tort à des salariés intérimaires détachés par une entreprise de travail temporaire portugaise, mais résidant en France. Elle a validé la procédure de recouvrement des cotisations sociales engagée par l'Urssaf.

Dans une affaire du 17 juin 2007 (27), la Cour de cassation a approuvé le juge du fond d'avoir écarté des certificats de détachement E 101 délivrés à tort à des salariés qui ne pouvaient pas en bénéficier en raison des textes communautaires et dont l'employeur de fait était établi en France ; la Cour a validé leur assujettissement au régime de Sécurité sociale français.

Dans une affaire du 20 juin 2013 (28), la Cour de cassation a approuvé le juge du fond d'avoir écarté des certificats de détachement E 101 présentés par des salariés qui faisaient l'objet d'une opération de fausse sous-traitance, de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre ; la Cour a validé la procédure de recouvrement engagée par l'Urssaf à l'encontre de l'entreprise française, employeur de fait de ces salariés.

Dans un arrêt du 10 juin 2015 (29), la Chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que la possession d'un certificat de détachement par un salarié ne lui interdisait pas de saisir le juge prud'homal français et n'interdisait pas à celui-ci de dénier au salarié le statut de détaché au regard de la législation du travail et de le requalifier en salarié en emploi direct sur le territoire français.

Dans les affaires pénales, toutes en relation avec

l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclarations sociales, le juge a écarté à plusieurs reprises le certificat de détachement pour considérer que les cotisations étaient dues en France et l'infraction constituée.

Dans une affaire du 24 avril 2001 (30), la Cour de cassation a approuvé le juge du fond d'avoir écarté un certificat de détachement pour un salarié travaillant habituellement en France et pour le compte d'un employeur établi à l'étranger, mais qui n'avait pas déclaré un établissement secondaire en France.

Dans une affaire du 1^{er} mars 2011 (31), la Cour de cassation a approuvé le juge du fond d'avoir écarté des certificats de détachement dans une affaire de fausse sous-traitance, de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre.

Dans deux affaires du 11 mars 2014 (32), la Cour de cassation a approuvé le juge du fond d'avoir écarté des certificats de détachement délivrés à des salariés qui ne pouvaient pas être considérés comme détachés au sens de la législation du travail et qui, soit travaillaient pour le compte d'un établissement en France, soit étaient affectés à l'exercice d'une activité économique stable et continue sur le territoire français.

Enfin, il est possible de mentionner l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 9 octobre 2001 (33), qui a écarté des certificats de détachement présentés par des mannequins britanniques venus en France exercer leur activité sous un statut de travailleur indépendant. Faisant application de la présomption de salariat posée par le Code du travail, la cour a jugé fondée la procédure de recouvrement des cotisations sociales à l'encontre de l'utilisateur des mannequins, employeur de droit.

Cette jurisprudence homogène et convergente du juge français démontrait qu'il n'était pas contraint par le certificat de détachement, dès lors que la qualité de détaché était infondée, notamment en cas de fraude à la loi.

2. Les arrêts *A-Rosa* et *Altun* de la CJUE ont conduit la Cour de cassation à faire évoluer sensiblement sa position sur ce contentieux, en adoptant quatre positions différentes en fonction des circonstances

(26) Cass. Civ. 2^{ème} n°05-21.596, 5 avril 2007, *Serrurerie Objatoise*, BC II n°90.

(27) Cass. Civ. 2^{ème} n°05-17.302, 17 juin 2007, *Casino-Ruhl*.

(28) Cass. Civ. 2^{ème} n°11-28.245, 20 juin 2013, *CL Jura*.

(29) Cass. Soc. n°13-27.799, 10 juin 2015, *Easyjet*, BC V n°123.

(30) Cass. Crim. n°00-86.281, 24 avril 2001, *Eitel*.

(31) Cass. Crim. n°10-82.636, 1^{er} mars 2011, *Norcolor*.

(32) Cass. Crim. n°11-88.420, 11 mars 2014, *Easyjet*, Bull. Crim. n°74 ; Cass. Crim. n°12-81461, 11 mars 2014, *Vueling*, Bull. Crim. n°75 ; J.-C. Fillon, « Un trou d'air dans l'application du droit européen », *Liaisons sociales Europe* n°350, 16 avril 2014 ; J.-P. Lhernould, « L'étonnante leçon anti-européenne de la Chambre criminelle à propos du formulaire E 101 », *RJS* 2014, p.307 ; H. Guichaoua, « Une avancée remarquable dans la lutte contre le travail illégal et le dumping social du fait des entreprises étrangères », *Dr. Ouv.* 2014, p.385.

(33) CA Versailles n°199-21.380, 9 octobre 2001, *Criss Cross Look Organisation*.

de l'espèce. Il est à noter que tout ce contentieux jugé depuis les arrêts *A-Rosa* et *Altun*, sauf dans une affaire, portait sur des décisions du juge du fond qui avaient écarté l'application de certificats de détachement en France.

Une première série de décisions en matière civile dans les affaires *A-Rosa* du 22 décembre 2017 (34) et *Krakbau* du 9 mai 2018 (35) et en matière pénale dans les affaires *Ryanair*, *City Jet* précitées et *Air France* du 18 septembre 2018 (36), par voie de conséquence, ont censuré, en référence expresse à la jurisprudence communautaire, les décisions de condamnation des cours d'appel, en invitant celles-ci à statuer à nouveau dans le cadre des principes et du mode d'emploi de contestation du certificat de détachement déterminés par cette jurisprudence (37).

Dans une autre affaire du 10 janvier 2018 (38), la Cour de cassation a jugé nécessaire, dans un dossier prud'homal, de poser une seconde question préjudicielle à la CJUE relative à une affaire où le salarié reconnu abusivement détaché par la cour d'appel se prévalait d'une condamnation pénale devenue définitive de son employeur qui constatait le caractère infondé du certificat de détachement et, par suite, la commission du délit de travail dissimulé par défaut de déclarations sociales, pour obtenir des dommages et intérêts résultant du préjudice subi du fait de sa privation du régime de protection sociale français.

Dans d'autres affaires (39) de même nature que celle ayant donné lieu, le 18 janvier 2018, à la saisine de la CJUE, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer dans l'attente de la réponse de la justice communautaire à cette question préjudicielle.

Enfin, dans une affaire du 28 novembre 2017 (40) d'emploi de faux travailleurs indépendants détachés munis de certificat de détachement, la Cour de cassation a validé la condamnation du donneur d'ordre, requalifié en employeur de fait, pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, dès lors que cette condamnation n'était pas intervenue pour un défaut de déclarations sociales en France.

Cet état des lieux de la jurisprudence de la Cour de cassation depuis l'arrêt *A-Rosa* de la CJUE montre une réponse nuancée et prudente, en fonction de la nature des faits soumis à son appréciation, même si les arrêts *Ryanair* et *City Jet* sont les plus marquants.

Par ailleurs, des juges du fond, malgré la décision *A-Rosa* de la CJUE, écartent les certificats de détachement lorsqu'il est constaté la présence d'un employeur de fait en France dans le cadre d'une fausse sous-traitance (41) ou lorsqu'il est constaté une fraude à l'établissement sur le territoire français avec l'emploi de salariés qui ne répondent pas à la qualité de détachés définie par la directive 96/71 du 16 décembre 1996 sur les salariés détachés (42).

II. Les conséquences de la jurisprudence relative au certificat de détachement

L'addition de la récente jurisprudence communautaire (*A-Rosa*, *Altun* et *Alpenrind*) et de la jurisprudence française (*A-Rosa*, *Krakbau*, *Ryanair* et *City Jet*) pénalise très sensiblement le dispositif juridique dont dispose la France pour lutter contre le travail illégal et le dumping social, puisque le juge français ne peut plus décider d'office et d'initiative, notamment à l'égard des victimes de ces pratiques. Cet état des lieux nécessite une réponse interministérielle circonstanciée, d'autant que la mise en œuvre de cette jurisprudence va se heurter à de nombreuses difficultés juridiques et matérielles. Des évolutions du cadre juridique applicable au certificat

de détachement, qui ne peut rester en l'état, sont, à l'évidence, nécessaires.

A. Une réponse interministérielle qui se fait attendre

Bien que la France ne cesse d'affirmer son attachement à la lutte contre le travail illégal et le dumping social, force est de constater que les jurisprudences nationales ou communautaires significatives de ces dernières années (43) relatives au certificat de détachement ont été passées sous silence et n'ont fait l'objet d'aucune information, explication ou valorisation interministérielle, exceptées les deux

(34) Cass. Ass. Plén. n° 13-25.467, 22 décembre 2017, *A Rosa Flussschiff GmbH*, Publié.

(35) Cass. Civ. 2^{ème} n° 16-25.995, 9 mai 2018, *Krakbau*.

(36) Cass. Crim. n° 13-88.631, 18 septembre 2018, *Air France*, Publié.

(37) L'arrêt *Netjets*, rendu également le 18 septembre 2018 par la Chambre criminelle de la Cour de cassation, n'est pas mentionné, car la nature des faits est différente, même si les certificats de détachement étaient, *in fine*, contestés.

(38) Cass. Soc. n° 16-16.713, 10 janvier 2018, *Vueling Airlines*, Publié.

(39) Not. Cass. Soc. n° 15-28.233, 21 juin 2018, *Vueling Airlines*.

(40) Cass. crim. n° 15-80.896, 28 novembre 2017, *Eurl BRB*.

(41) CA. Besançon n° 16/00847, 26 mai 2017, *SAS Transport J STJ*.

(42) TGI Bordeaux 11 septembre 2017, *Blanconorte*.

(43) Not. à compter des arrêts *Easyjet* et *Vueling* du 11 mars 2014 de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, voir n. 32.

dépêches unilatérales du ministère de la Justice (44) relatives aux décisions *A-Rosa* et *Altun* de la CJUE. La délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF) n'a rien publié. Autrement dit, les agents de contrôle habilités des différents ministères et les services de recouvrement n'ont jamais été destinataires de la moindre information, ni explication, ni assistance interministérielles. Cette absence de réaction interministérielle est aggravée par le fait que le ministère du Travail et la direction de la Sécurité sociale, contrairement au ministère de la Justice, n'ont rien diffusé, ni expliqué à leurs propres services et tutelles concernant ces décisions de justice significatives et lourdes de conséquences.

Ce silence interministériel est assez peu compréhensible ; il ne peut que nuire à la bonne efficacité de la politique publique de lutte contre le travail illégal et le dumping social, et démobiliser. Il est urgent de définir cette doctrine et cette stratégie, de les faire connaître et de mutualiser compétences et connaissances existantes.

Cette nécessité est confortée par le fait qu'il n'existe pas, au niveau national, un état des lieux, un suivi, un tableau de bord ou un bilan portant sur les demandes de retrait des certificats de détachement, sur les réponses apportées à ces demandes par les institutions saisies et sur les montants financiers concernés, alors que ces demandes de retrait seraient obligatoires depuis l'arrêt *Fitzwilliam* du 10 février 2000 de la CJUE. Il n'existe pas non plus de processus harmonisé des demandes de retrait ; chaque organisme de recouvrement opère localement, selon sa propre sensibilité juridique et administrative. Malgré les arrêts *A-Rosa* et *Altun*, aucun cadre interministériel n'a été défini pour recevoir, traiter et harmoniser les demandes de retrait de certificats de détachement présentées par les agents de contrôle, les magistrats ou les organismes de protection sociale eux-mêmes.

La définition d'une doctrine interministérielle permettrait d'apporter une réponse organisée et structurée, d'autant plus utile que la procédure de contestation du certificat de détachement décrite par les arrêts *A-Rosa* et *Altun* laisse entrevoir de multiples difficultés et autres chausse-trapes dans sa mise en œuvre.

B. La mise en œuvre de la demande de retrait du certificat de détachement

La mise en œuvre du mode d'emploi de la demande de retrait du certificat de détachement, au regard de

la jurisprudence communautaire, va se heurter à deux difficultés qui risquent d'être rédhibitoires pour le bon aboutissement des procédures engagées en France.

1. En premier lieu, la demande de retrait du certificat de détachement signifie, pour l'institution de sécurité sociale qui l'a délivré, une perte de ressources financières, parfois non négligeable, voire substantielle, si elle accède à cette demande ; accessoirement, elle peut aussi signifier que l'institution reconnaît avoir fait preuve de légèreté, de négligence ou de complaisance. Il est donc à craindre que l'institution émettrice ne fasse une réponse dilatoire ou refuse de retirer le formulaire, confortée par la récente décision *Alpenrind* (45) de la CJUE qui lui laisse toute liberté pour décider ; l'institution n'est pas liée, en effet, par l'avis de la Commission administrative qui conclurait à son retrait.

Le refus, notifié dans le délai raisonnable mentionné par l'arrêt *Altun* (46), de retirer le certificat de détachement bloque de façon irréversible la procédure pénale (47) ou la procédure civile de reconnaissance des droits des victimes engagée en France. La procédure en manquement de l'article 259 du TFUE, mentionnée par la CJUE dans ses décisions, n'est pas appropriée pour contester un refus de retrait de certificat de détachement de la part de l'institution émettrice.

2. En second lieu, le mode d'emploi de la demande de retrait du certificat de détachement décrit par l'arrêt *Altun* emporte de nombreuses conséquences et pose plusieurs questions, qui sont autant d'incertitudes juridiques et de risques de nouveaux contentieux.

Les agents de contrôle ne peuvent plus constater d'office l'infraction de travail dissimulé par défaut de déclarations sociales et verbaliser ; ils doivent attendre la réponse de l'institution de sécurité sociale émettrice du certificat de détachement ou adresser, à titre conservatoire, un simple rapport au procureur de la République qui, lui-même, attendra la réponse de l'institution saisie.

Le salarié victime, parce que privé de la protection sociale par un certificat de détachement indu, n'est plus maître de la défense de ses droits sociaux ; en effet, il ne peut pas demander lui-même le retrait du certificat de détachement. Il doit solliciter l'organisme de protection sociale approprié (48) ou Pôle Emploi, en fonction de l'objet de sa demande. Il est loin d'être

(44) Dépêches aux Parquets du 13 juillet 2017 et du 11 juin 2018, v. Dr. Ouv. décembre 2017, p. 746.

(45) V. n. 23.

(46) Pt 55 de l'arrêt.

(47) Avec des décisions de relaxe ou de classement sans suite.

(48) Urssaf, MSA, ENIM, CGSS, caisse de retraite complémentaire ou CNFE.

acquis que l'organisme de protection sociale ou Pôle Emploi lui réponde favorablement et prenne en charge un dossier individuel, à gestion lourde, et parce que, éventuellement, sans véritable enjeu financier pour cette institution.

Dans tous les cas, le salarié est tenu d'attendre, comme le juge, la réponse de l'institution de Sécurité sociale émettrice. À titre conservatoire de ses droits au regard des délais de prescription, le salarié sera sans doute avisé de saisir le Tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS) ou le Conseil de prud'hommes dans ces délais ; si l'institution de Sécurité sociale refuse de retirer le certificat de détachement, il sera privé de la protection sociale française, même si cette protection est justifiée.

Hormis le salarié, la question de savoir si l'organisme de protection sociale ou Pôle Emploi, saisi d'une demande de retrait par un agent de contrôle ou un magistrat, est tenu de déférer et de saisir son homologue à l'étranger et dans quel délai ; quel est le recours possible contre un refus de saisir son homologue ?

La demande de retrait du certificat de détachement, et la réponse apportée par l'institution émettrice, valent-elles à l'égard de tous ou ne sont-elles opposables qu'aux effets de la protection sociale gérée par l'institution qui a demandé le retrait du formulaire (49) ?

Rien n'est dit sur le délai dans lequel le retrait du certificat de détachement doit être demandé. Le bon accomplissement de la procédure de demande de retrait, au terme de laquelle le juge français va se déclarer compétent, inclut-il la saisine de la Commission administrative, alors même que l'arrêt *Alpenrind* considère que ses conclusions ne lient pas l'institution émettrice ?

Le délai raisonnable dans lequel l'institution émettrice du certificat de détachement est tenu d'examiner la demande de retrait et de répondre n'est pas précisé par la CJUE, ce qui, en soi, crée une insécurité juridique majeure, notamment en matière pénale, et va susciter, à juste titre, un contentieux d'aubaine, voire dilatoire.

L'absence de recours effectif, du fait de l'arrêt *Alpenrind*, contre le refus de retrait du certificat de détachement de la part de l'institution émettrice lui permet de bloquer toute reconnaissance de droits

sociaux et toute poursuite judiciaire en France. Aucune précision n'est donnée sur l'obligation de motiver un refus de retrait de certificat de détachement, ni sur son caractère explicite.

3. Sur le fond, la différence de culture et d'outillage juridiques entre États membres risque de conduire à des appréciations différentes de la notion de fraude. Chaque État dispose de son propre ordre juridique et de ses propres concepts (législation et jurisprudence) pour qualifier en fraude un manquement, un comportement ou une pratique (50). Il faudra que l'institution émettrice accepte de s'approprier l'ordre juridique français (51). Factuellement, il sera très difficile de convaincre l'institution émettrice de l'existence d'une fraude à l'établissement, d'une fausse sous-traitance ou d'un transfert de la subordination juridique vers un employeur de fait en France. Enfin, d'autres considérations, tels que la notoriété de l'entreprise ou les enjeux financiers pour l'institution, seront de nature à décider de ne pas retirer des certificats de détachement.

Autant d'éléments qui autorisent à penser que la remise en cause du certificat de détachement va demeurer un obstacle quasi incontournable pour la lutte contre le travail illégal et le dumping social. Il est loin d'être acquis que la fraude mentionnée dans l'arrêt *Altun* soit reconnue par l'institution émettrice, y compris en présence d'une demande argumentée et documentée d'une institution française de sécurité sociale.

C. Des évolutions nécessaires du cadre juridique

La position prétorienne de la CJUE pour contester la validité d'un certificat de détachement frauduleux n'est pas compatible avec la politique publique de la France en matière de lutte contre le travail illégal et le dumping social. L'efficacité de cette politique ne peut pas dépendre d'un formulaire administratif qu'un État tiers refuse de retirer, de façon irréversible. Il en est de même de la valorisation des droits des victimes de ces pratiques. Le droit doit favorablement et raisonnablement évoluer.

1. La première évolution vise à modifier les règlements communautaires de coordination de Sécurité sociale (52) pour permettre au juge national d'écarter un certificat de détachement, soit lorsque les conditions d'activité du salarié n'entrent manifestement pas dans le champ matériel des règles déroga-

(49) La réponse apportée par l'institution émettrice à une caisse de retraite complémentaire est-elle opposable à l'Urssaf ? Le recours contre le certificat de détachement est-il épuisé ?

(50) La France est un des rares États de l'Union européenne à avoir des présomptions de salariat.

(51) Mais est-ce bien son rôle ?

(52) Règlement n°883/2004 du 29 avril 2004 et règlement n°987/2009 du 16 septembre 2009.

toires qui conduisent à ne pas verser les cotisations sociales en France (53), soit lorsque le certificat de détachement est délivré ou utilisé de façon frauduleuse (54), ainsi que le suggérait l'avocat général dans l'affaire *Altun*.

Plusieurs raisons conduisent à cette modification du droit communautaire :

- mettre fin à une vision dogmatique d'un formulaire administratif, délivré à guichet ouvert dans certains États de l'Union européenne,
- permettre au juge national de contrôler de façon souveraine son ordre public social,
- restaurer la confiance dans le discernement et la sagesse du juge national (55),
- assurer l'effectivité de la protection sociale appropriée du salarié,
- rendre accessible et transparent le contentieux de la protection sociale du salarié en mobilité transnationale,
- rendre plus vigilants les États qui délivrent des certificats de détachement dans des conditions non prévues par les textes communautaires.

La révision en cours des textes communautaires de coordination de Sécurité sociale est l'occasion de procéder sans délai à ces modifications.

2. Dans l'attente de la modification de ces textes communautaires, qui n'est pas acquise compte tenu des enjeux financiers attachés au versement des cotisations sociales dans les États qui exportent du dumping social, le juge français dispose d'un outillage juridique pour constater que la protection sociale française s'applique et que les cotisations sociales sont dues, malgré la présence d'un certificat de détachement.

Cette analyse est susceptible de se fonder sur le fait que l'employeur de droit (56) ou l'employeur de fait (57) du salarié est établi en France, ce qui exclut tout emploi détaché, et/ou que l'activité du salarié ne s'inscrit pas dans le cadre d'une mobilité internationale et est exempt d'extranéité (58), ou que l'entreprise étrangère dispose d'un établissement de fait en France, qui aurait dû être déclaré et qui emploie le salarié titulaire du certificat de détachement.

Dans ces situations, l'employeur réel du salarié n'est pas celui porté sur le certificat de détachement, qui est un document non pertinent, parce que sans objet.

Cette analyse est celle développée dans la décision de la Cour d'appel de Besançon du 26 mai 2017 et celle du Tribunal de grande instance de Bordeaux du 11 septembre 2017 (59).

L'analyse en requalification du lien contractuel, du statut du salarié et de la nature de l'activité économique sur le territoire français est opérante et judicieuse, car elle couvre la quasi-totalité des situations de travail illégal et de dumping social à l'occasion desquelles des fraudes à l'utilisation de certificats de détachement sont pratiquées.

Elle remet le juge au cœur du contentieux, avec des voies de recours effectif qui n'existent pas dans la procédure de demande de retrait du certificat de détachement. Elle permet d'apporter une réponse conforme à l'ordre public français, sans dépendance à l'égard d'un État tiers qui ne le connaît pas ou qui ne le reconnaît pas. Elle évite des quasi-dénis juridictionnels. Enfin, elle laisse espérer un traitement de ce contentieux dans un délai raisonnable, ce qui ne sera pas le cas d'un contentieux partagé entre le juge français, l'institution de sécurité sociale émettrice et le juge communautaire en procédure de manquement. Ce biais juridique a toute sa pertinence pour désacraliser le certificat de détachement.

Les réponses qui vont être données par les cours d'appel de renvoi dans les affaires *A-Rosa*, *Ryanair*, *City Jet* et, par voie de conséquence, *Air France* vont être un test intéressant pour mesurer le degré d'efficacité du dispositif juridique de lutte contre le travail illégal et le dumping social, au regard de la récente jurisprudence communautaire relative au certificat de détachement. Pour autant, la France ne doit pas se défaire sur le juge. Elle doit, en urgence, définir et coordonner une doctrine interministérielle et un plan d'action face aux certificats de détachement frauduleux, qui sont l'un des facteurs déterminants du travail illégal et du dumping social ; elle doit peser dans les négociations relatives à la révision des règlements de coordination de Sécurité sociale pour permettre à l'État d'accueil et d'emploi d'obtenir un droit de contrôle sur ces formulaires administratifs, dont le statut est surestimé par la CJUE de façon pénalisante.

Hervé Guichaoua

(53) Formulation adoptée par la Cour de cassation dans la question préjudicielle posée à la CJUE dans l'affaire *A-Rosa*.

(54) Formulation adoptée par la justice belge dans la question préjudicielle posée à la CJUE dans l'affaire *Altun*.

(55) La jurisprudence française antérieure à l'arrêt *A-Rosa* n'a causé ni dommage, ni préjudice.

(56) Employeur tenu par une présomption de salariat.

(57) Donneur d'ordre requalifié en employeur en présence d'une opération de fausse sous-traitance ou en violation de la législation sur la mise à disposition de salarié ou entreprise d'accueil requalifiée en employeur en présence d'un dévoiement de la mobilité internationale intragroupe.

(58) Un salarié résidant et travaillant en France, mais rattaché de façon artificielle à un autre État.

(59) V. n. 41 et 42.

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL Détachement transnational – Travail dissimulé pour défaut de déclaration aux organismes de sécurité sociale – Travailleurs dotés de certificats E 101 devenus A1 – Enquête judiciaire ayant mis en évidence que les certificats avaient été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse – Juge ne pouvant écarter les certificats que si l’institution émettrice saisie s’est abstenue de prendre en compte, dans un délai raisonnable, les éléments concrets recueillis au cours de l’enquête judiciaire.

1^{ère} espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 18 septembre 2018

Société Ryanair (p. n°11-88.040 et 15-80.735 P+B)

Statuant sur les pourvois formés par :

[...]

- La société Ryanair,

et

- M. X.,

- M. Y.,

- M. Z.,

- M. A., parties civiles,

contre l’arrêt de ladite cour d’appel, 7^{ème} chambre, en date du 28 octobre 2014, qui, des chefs précités, a condamné la première à 200 000 euros d’amende, a ordonné l’affichage et la publication de la décision et a prononcé sur les intérêts civils ;

[...]

II- Sur les pourvois formés contre l’arrêt de la cour d’appel du 28 octobre 2014 :

[...]

Mais sur le troisième moyen de cassation, proposé pour la société Ryanair, pris de la violation des articles 121-2 du code pénal, L.2146-1, L.2316-1, L.2328-1, L.4742-1, L.8221-1, L.8221-3, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011, L.8221-5, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2011-672 du 16 juin 2011, L.8224-1, L.8224-5, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014, L.8241-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 L.8243-1 et L.8243-2, dans leur rédaction antérieure à la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014, du code du travail, de l’ancien article L.6531-2 du code des transports, transféré à l’article L.6541-2 du même code par ordonnance n°2011-204 du 24 février 2011, 43 et 50 du Traité instituant la Communauté européenne du 25 mars 1957, devenus les articles 49 et 57 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne, 15 du règlement (CE) n°1008/2008 du Parlement européen et du Conseil du 24 septembre 2008 établissant des règles communes pour l’exploitation de services aériens dans la Communauté, 3, 6 et 7 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, 13 et 14 du règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l’application des régimes de sécurité

sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent dans la communauté, 11 et 12 bis du règlement (CEE) n°574/72 du Conseil du 21 mars 1972 fixant les modalités d’application du règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil du 14 juin 1971, 5 du règlement (CE) n°987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d’application du règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, R 330-2-1 du code de l’aviation civile et 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ;

“en ce que l’arrêt attaqué a déclaré la société Ryanair coupable de travail dissimulé par dissimulation d’activité et dissimulation d’emploi salarié, entrave à la constitution ou à la libre désignation des membres du comité d’entreprise, entrave à la libre désignation des délégués du personnel, entrave à l’exercice du droit syndical, entrave au fonctionnement du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail, exercice illégal d’un emploi de personnel navigant professionnel de l’aéronautique civile et prêt illicite de main d’œuvre, puis l’a condamné à une amende de 200 000 euros, ainsi qu’à indemniser les parties civiles ;

“aux motifs que [...]

“6°) alors que chaque État membre peut désigner une institution fondée à délivrer un certificat (dénommé « E 101 »), attestant que le travailleur salarié demeure soumis, sur le territoire de l’Union européenne, à la législation dudit État et indiquant jusqu’à quelle date ; que lorsque les institutions des autres États membres font valoir des doutes sur l’exactitude des faits sur lesquels repose le certificat, ou sur l’appréciation juridique de ces faits, et en conséquence sur la conformité des mentions dudit certificat avec les dispositions de l’Union européenne, l’institution émettrice est tenue de réexaminer le bien-fondé de celui-ci et, le cas échéant, de le retirer ; qu’aussi longtemps qu’il n’est pas retiré ou déclaré invalide par les autorités de l’État membre l’ayant délivré, le certificat E 101 lie l’institution compétente et les juridictions de l’État membre dans lequel sont détachés les travailleurs ; que par conséquent, une juridiction – civile, pénale ou administrative – de l’État membre d’accueil desdits travailleurs n’est pas habilitée à vérifier la validité d’un certificat E 101 en

ce qui concerne l'attestation des éléments sur la base desquels un tel certificat a été délivré ; qu'en décidant néanmoins le contraire, pour en déduire qu'elle était fondée à faire abstraction des certificats E 101 délivrés aux salariés de la société Ryanair, puis en déduire que ces derniers auraient dû être déclarés en tant que travailleurs salariés auprès des organismes français et entrer en voie de condamnation à l'encontre de l'employeur du chef de travail dissimulé, entrave à la constitution ou à la libre désignation des membres d'un comité d'entreprise, entrave à la libre désignation des délégués du personnel, entrave à l'exercice du droit syndical, entrave au fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, exercice illégal d'un emploi de personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile et prêt illicite de main-d'œuvre, la cour d'appel a exposé sa décision à la cassation ;

[...]

Sur le moyen, pris en sa sixième branche :

Vu l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, tel que modifié par le règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2005, et l'article 12 bis, point 1 bis, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, susvisé, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, précité, tel que modifié par le règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, dans leur rédaction applicable en la cause et l'article 593 du code de procédure pénale ;

Attendu que, par arrêt du 27 avril 2017, (A-Rosa Flussschiff GmbH, n° C-620/15), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 12 bis, point 1 bis, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, tel que modifié par le règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2005, doit être interprété en ce sens qu'un certificat E 101 délivré par l'institution désignée par l'autorité compétente d'un État membre, au titre de l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 118/97, tel que modifié par le

règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2005, lie tant les institutions de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet État membre, même lorsqu'il est constaté par celles-ci que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de cette disposition du règlement n° 1408/71 ;

Que la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 6 février 2018, (Ömer Altun, n° C- 359/16), a dit pour droit, que l'article 14, point 1, sous a), du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, tel que modifié par le règlement (CE) n° 631/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, et l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 118/97 doivent être interprétés en ce sens que, lorsque l'institution de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés a saisi l'institution émettrice de certificats E101 d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci à la lumière d'éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse, et que l'institution émettrice s'est abstenue de prendre en considération ces éléments aux fins du réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, le juge national peut, dans le cadre d'une procédure diligentée contre des personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de tels certificats, écarter ces derniers si, sur la base desdits éléments et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable qui doivent être accordées à ces personnes, il constate l'existence d'une telle fraude ;

Qu'il s'en déduit que, lorsqu'il est saisi de poursuites pénales du chef de travail dissimulé, pour défaut de déclarations aux organismes de protection sociale, et que la personne poursuivie produit des certificats E101, devenus A1, à l'égard des travailleurs concernés, délivrés au titre de l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement n° 1408/71, le juge, à l'issue du débat contradictoire, ne peut écarter lesdits certificats que si, sur la base de l'examen des éléments concrets recueillis au cours de l'enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats avaient été obtenus ou invoqués frauduleusement et que l'institution émettrice saisie s'était abstenue de prendre en compte, dans un délai raisonnable, il caractérise une fraude constituée, dans

son élément objectif, par l'absence de respect des conditions prévues à la disposition précitée et, dans son élément subjectif, par l'intention de la personne poursuivie de contourner ou d'é luder les conditions de délivrance dudit certificat pour obtenir l'avantage qui y est attaché ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision et répondre aux chefs péremptoires des conclusions des parties ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que la société Ryanair a conclu en 2006 un contrat avec la chambre de commerce et d'industrie portant sur l'ouverture d'une base à l'aéroport de Marseille et la mise à disposition de la société d'une surface de près de 300 m², assortie de l'engagement, par celle-ci, de l'implantation d'avions basés sur le nouveau terminal et de la desserte, dans le délai de deux ans, d'environ quatorze destinations ; qu'en mars 2010, la société Ryanair, qui assurait des liaisons régulières vers plusieurs villes du territoire national, employait, à Marseille, 127 personnes, pilotes et co-pilotes, ainsi que des personnels navigants techniques, et que deux personnes, MM. F. et G., étaient en charge des relations entre Marseille et le siège social sis en Irlande ; qu'une enquête a été ouverte par le procureur de la République, à la suite de plaintes de la Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC), de l'Union des navigants de l'aviation civile (UNAC), et du Syndicat national des pilotes de lignes France alpa (SNPL), courant 2009, ayant donné lieu à un procès-verbal de l'office central de lutte contre le travail illégal pour travail dissimulé ; qu'à l'issue d'une information judiciaire au cours de laquelle la société Ryanair a été mise en examen notamment du chef de travail dissimulé pour n'avoir pas procédé aux déclarations de protection sociale en France, cette société a été renvoyée devant le tribunal correctionnel, qui l'a déclarée coupable et a prononcé sur les intérêts civils ; que la prévenue a relevé appel, ainsi que le ministère public et certaines parties civiles ;

Attendu que la société Ryanair a soutenu qu'elle exerçait son activité de transporteur aérien dans le cadre de la libre prestation de services et non par le biais d'un établissement, et que tous ses personnels bénéficiaient du certificat E 101 émis conformément à l'article 14, paragraphe 2 sous a) du règlement européen 1408/71 prouvant leur affiliation au régime de sécurité sociale irlandais, le certificat E 101 mentionnant la législation applicable à un salarié qui n'est pas affilié dans le pays où il travaille de sorte qu'il appartenait aux autorités françaises, comme le prévoit la procédure prévue par les textes européens, de saisir les autorités irlandaises pour contester les certificats délivrés par l'organisme de sécurité sociale irlandais ;

Attendu que, pour écarter cette argumentation et retenir la culpabilité de la société Ryanair notamment du chef de travail dissimulé par défaut de déclarations aux organismes de protection sociale, l'arrêt énonce que les formulaires E 101 n'ont valeur que de présomption simple d'affiliation régulière à la législation sociale de l'Etat membre d'origine et ne lie pas le juge pénal qui est libre de constater la violation intentionnelle des dispositions légales applicables en France déterminant les conditions de validité des détachements de salariés ; que les juges retiennent 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 et qu'en l'absence de détachement de salariés entrant dans les prévisions de l'article 14 paragraphe 1 sous a) du règlement CEE 1408/1971 en vigueur à la date des faits poursuivis, la société Ryanair 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 ne pouvait se prévaloir desdits certificats ;

Mais attendu qu'en statuant ainsi, alors qu'elle ne pouvait écarter les certificats E101 sans avoir, au préalable, recherché si l'institution émettrice desdits certificats avait été saisie d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci sur la base des éléments concrets recueillis dans le cadre de l'enquête judiciaire permettant, le cas échéant, de constater que ces certificats avaient été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse et que l'institution émettrice s'était abstenue, dans un délai raisonnable, de les prendre en considération aux fins de réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, et dans l'affirmative, sans établir, sur la base de l'examen des éléments concrets et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable, l'existence d'une fraude de la part de la société Ryanair, constituée, dans son élément matériel, par le défaut, dans les faits de la cause, des conditions prévues à l'article 14, paragraphe 2 sous a) précité aux fins d'obtention ou d'invocation des certificats E101 en cause et, dans son élément moral, par l'intention de ladite société de contourner ou d'é luder les conditions de délivrance dudit certificat pour obtenir l'avantage qui y est attaché, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés ;

D'où il suit que la cassation est encourue de ce chef ; Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres moyens proposés pour la société Ryanair, ni le moyen unique de cassation proposé pour les autres demandeurs, lequel est devenu sans objet :

[...]

III- Sur le pourvoi formé par la société Ryanair contre l'arrêt précité :

CASSE et ANNULE l'arrêt susvisé de la cour d'appel d'Aix-en-Provence, en date du 28 octobre 2014, mais en ses seules dispositions relatives à la déclaration de culpabilité prononcée pour l'ensemble des infractions, aux peines et aux dispositions civiles, toute autre disposition étant expressément maintenue ;

Et pour qu'il soit à nouveau statué, conformément à la loi, dans les limites de la cassation ainsi prononcée,

RENVOIE la cause et les parties devant la cour d'appel de Paris, à ce désignée par délibération spéciale prise en chambre du conseil ;

(M. Soulard, prés. – SCP Richard, SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Lesourd, et Me Brouchet, av.)

2^{ème} espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 18 septembre 2018

City Jet Limited (p. n° 13-88.632 P+B)

Statuant sur le pourvoi formé par :

La société City Jet Limited,

contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris, chambre 6-1, en date du 8 octobre 2013, qui, pour travail dissimulé, l'a condamnée à 100 000 euros d'amende, a ordonné une mesure de publication et a prononcé sur les intérêts civils ;

[...]

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 6 et 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, 13 et 14 du règlement CEE n°1408/71 du 14 juin 1971, 12 du règlement n°574/72 du 21 mars 1972, 111-2, 111-3, 111-4, 112-1 du code pénal, L.342-4 devenu L.1262-3, L.8221-1, L.8221-3, L.8224-5 du code du travail, R.330-2-1 du code de l'aviation civile, 388, 591 et 593 du code de procédure pénale, défaut et insuffisance de motifs, violation de la loi ;

"en ce que l'arrêt confirmatif attaqué a déclaré la société City Jet coupable des faits de travail dissimulé et l'a condamnée à une amende délictuelle de 100 000 euros, aux frais de publication d'un communiqué judiciaire et a confirmé le jugement sur l'action civile ;

"aux motifs propres au fond qu'il [...]

"et aux motifs adoptés que [...]

[...]

"7°) alors qu'en vertu de l'article 14 § 2 a) du règlement CEE 1408/71 du 14 juin 1971, le travailleur des transports internationaux qui fait partie du personnel navigant et qui est occupé sur le territoire de deux ou plusieurs États membres et est au service d'une entreprise effectuant, pour le compte d'autrui ou pour son propre compte, des transports de passagers par voie aérienne et ayant son siège sur le territoire d'un État membre, est soumis à la législation de ce dernier État ; que dans ce cas, l'institution désignée par l'autorité compétente de l'État membre concerné remet un certificat attestant que le travailleur est soumis à sa législation et ce certificat, dans la mesure où il crée une présomption

de régularité de l'affiliation de ces travailleurs, s'impose à l'institution compétente de l'État d'accueil qui, tant que le certificat n'est pas retiré ou déclaré invalide, ne peut soumettre les travailleurs à son propre régime de sécurité sociale et qui devra, en l'absence d'accord de l'État émetteur, agir en manquement contre celui-ci ; qu'en se bornant à retenir que la délivrance des formulaires E101 ne pouvait combattre les pièces de la procédure et que les formulaires émis par les autorités irlandaises pouvaient être remis en cause, lorsqu'il était établi qu'à la fin de la période de prévention, les certificats E101 délivrés par les autorités irlandaises étaient toujours en vigueur et interdisaient à City Jet comme aux autorités françaises de soumettre les salariés de City Jet au régime de sécurité sociale français et que la demanderesse ne pouvait donc se voir reprocher, au titre du délit de travail dissimulé, de ne pas avoir déclaré son personnel salarié auprès des organismes de sécurité sociale français sur la période visée par la prévention, la cour d'appel a violé l'article 14 du règlement CEE n°1408/71 du 14 juin 1971, l'article 12 1) bis du règlement CEE n°574/72 du 21 mars 1972 et l'article L.8221-3 du code du travail ;

[...]

Sur le moyen, pris en sa septième branche :

Vu l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, tel que modifié par le règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2005, et l'article 12 bis, point 1 bis, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, susvisé, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, précité, tel que modifié par le règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, dans leur rédaction applicable en la cause et l'article 593 du code de procédure pénale ;

Attendu que, par arrêt du 27 avril 2017, (A- Rosa Flussschiff GmbH, n° C-620/15), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 12 bis, point 1 bis, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, tel que modifié par le règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2005, doit être interprété en ce sens qu'un certificat E 101 délivré par l'institution désignée par l'autorité compétente d'un État membre, au titre de l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 118/97, tel que modifié par le règlement (CE) n° 647/2005 du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2005, lie tant les institutions de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet État membre, même lorsqu'il est constaté par celles-ci que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de cette disposition du règlement n° 1408/71 ;

Que la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 6 février 2018, (Ömer M., n° C- 359/16), a dit pour droit, que l'article 14, point 1, sous a), du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, tel que modifié par le règlement (CE) n° 631/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, et l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 118/97 doivent être interprétés en ce sens que, lorsque l'institution de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés a saisi l'institution émettrice de certificats E101 d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci à la lumière d'éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse, et que l'institution émettrice s'est abstenue de prendre en considération ces éléments aux fins du réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, le juge national peut, dans le cadre d'une procédure diligentée contre des personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs

détachés sous le couvert de tels certificats, écarter ces derniers si, sur la base desdits éléments et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable qui doivent être accordées à ces personnes, il constate l'existence d'une telle fraude ;

Qu'il s'en déduit que, lorsqu'il est saisi de poursuites pénales du chef de travail dissimulé, pour défaut de déclarations aux organismes de protection sociale, et que la personne poursuivie produit des certificats E 101, devenus A1, à l'égard des travailleurs concernés, délivrés au titre de l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement n° 1408/71, le juge, à l'issue du débat contradictoire, ne peut écarter lesdits certificats que si, sur la base de l'examen des éléments concrets recueillis au cours de l'enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats avaient été obtenus ou invoqués frauduleusement et que l'institution émettrice saisie s'était abstenue de prendre en compte, dans un délai raisonnable, il caractérise une fraude constituée, dans son élément objectif, par l'absence de respect des conditions prévues à la disposition précitée et, dans son élément subjectif, par l'intention de la personne poursuivie de contourner ou d'éluider les conditions de délivrance dudit certificat pour obtenir l'avantage qui y est attaché ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision et répondre aux chefs péremptoires des conclusions des parties ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué, du jugement qu'il confirme et des pièces de procédure que la société de transports aériens, City Jet Limited, de nationalité irlandaise et ayant son siège social à Dublin, devenue filiale de la société Air France en 2000, a exercé une activité de transport aérien de personnes sur les aéroports de Roissy Charles de Gaulle et Orly, où elle avait immatriculé un établissement depuis 2002 ; qu'à la suite de plusieurs contrôles de l'inspection du travail, portant notamment sur la nature de l'activité et le statut des personnels au sol, navigants, commerciaux et techniques, ayant donné lieu à des procès-verbaux d'infractions de travail dissimulé à Roissy et à Orly, la société précitée a été poursuivie devant le tribunal correctionnel du chef de travail dissimulé notamment pour n'avoir pas procédé aux déclarations devant être faites aux organismes de protection sociale ; que les juges du premier degré l'ont déclarée coupable de ce chef ; que la société City Jet Limited, le ministère public et les parties civiles ont relevé appel de cette décision ;

Attendu que, pour confirmer le jugement entrepris, l'arrêt, par motifs propres et adoptés, énonce en substance que tant les personnels au sol que les personnels navigants de la société City Jet, la plupart détenteurs de contrats de travail irlandais, avaient passé leur entretien d'embauche à Roissy, étaient

affectés de manière permanente à Roissy et à Orly où ils prenaient et terminaient leur service, et étaient soumis à un système d'astreinte impliquant qu'il soient domiciliés à moins d'une heure ; que les juges retiennent que ces éléments caractérisent, non des escales, mais des bases d'exploitation relevant des articles 43 à 48, anciennement 52 à 58 du Traité de Rome, relatifs au droit d'établissement ; qu'ils relèvent que la délivrance des formulaires E 101 ne saurait à elle seule combattre utilement les nombreuses pièces de la procédure et les déclarations précises et concordantes des salariés, alors que ces derniers, auxquels le règlement CEE n° 1408/71 est applicable, sont soumis à la législation d'un seul État membre, celui où ils exercent leur activité, et qu'aucune autorisation de détachement de courte ou de longue durée n'ayant été demandée par la société, les formulaires émis par les autorités irlandaises pouvaient être remis en cause pour les personnels rattachés à un établissement en France ou pour ceux y résidant dès lors qu'ils y exerçaient leur activité professionnelle de façon prépondérante ;

Mais attendu qu'en statuant ainsi, alors qu'elle ne pouvait écarter les certificats E 101 sans avoir, au préalable, recherché si l'institution émettrice desdits certificats avait été saisie d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci sur la base des éléments concrets recueillis dans le cadre de l'enquête judiciaire permettant, le cas échéant, de constater que ces certificats avaient été obtenus ou

invoqués de manière frauduleuse et que l'institution émettrice s'était abstenue, dans un délai raisonnable, de les prendre en considération aux fins de réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, et, dans l'affirmative, sans établir, sur la base de l'examen des éléments concrets et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable, l'existence d'une fraude de la part de la société City Jet, constituée, dans son élément matériel, par le défaut, dans les faits de la cause, des conditions prévues à l'article 14, paragraphe 2 sous a) aux fins d'obtention ou d'invocation des certificats E 101 en cause et, dans son élément moral, par l'intention de ladite société de contourner ou d'éviter les conditions de délivrance dudit certificat pour obtenir l'avantage qui y est attaché, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt susvisé de la cour d'appel de Paris, en date du 8 octobre 2013, et pour qu'il soit jugé à nouveau, conformément à la loi,

RENOIE la cause et les parties devant la cour d'appel de Paris, autrement composée, à ce désignée par délibération spéciale prise en chambre du conseil ;

(M. Soulard, prés. - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Sevaux et Mathonnet, av.)

Éric Heyer
Pascal Lokiec
Dominique Méda

UNE AUTRE VOIE EST POSSIBLE

Le modèle social français
n'est pas mort !

Flammarion

UNE AUTRE VOIE EST POSSIBLE

par Éric Heyer, Pascal Lokiec, Dominique Méda

La France serait le seul des grands pays d'Europe à avoir un taux de chômage élevé, une croissance faible et une dette abyssale. Nous serions les seuls à avoir conservé un Code du travail lourd et rigide, un modèle social affreusement coûteux, et à ne pas encore avoir mené les réformes permettant de nous adapter à la fois à la mondialisation et à la révolution technologique.

Cette vision est radicalement fautive. Incapables de gérer correctement les dysfonctionnements du capitalisme financier, les pays européens ont imposé des mesures d'austérité qui ont aggravé les inégalités de manière inacceptable et accru la vulnérabilité de tous les systèmes. Malgré les coups de trompette macroniens annonçant l'entrée dans un Nouveau Monde, ce sont en réalité les mêmes politiques qui sont aujourd'hui poursuivies. Il nous faut rompre avec elles. Un autre projet est possible. Il est urgent de le mettre en œuvre.

Conjuguant trois disciplines – économie, droit, sociologie – et mobilisant les études les plus récentes, ce livre réfute les explications simplistes, propose un diagnostic puissant et dessine une autre voie.

Éditions Flammarion - Hors collection - 09/201 - ISBN : 9782081430150 - 364 pages - 21 euros