

À propos de la portée d'un certificat

GÉRARD JAZOTTES*

Université Toulouse 1 Capitole

Abstract

Le certificat A 1, instrument de la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'Union européenne lors du détachement d'un salarié, offre un exemple significatif de la portée d'un certificat européen dans les ordres juridiques nationaux. Ce certificat, qui instaure une présomption de régularité de l'affiliation du travailleur détaché au régime de sécurité sociale de l'Etat membre d'origine, restreint le pouvoir du juge national de l'Etat membre d'accueil confronté à un fraude et limite l'autorité de la chose jugée au pénal.

The A1 certificate, which is an instrument for coordinating the social security systems of the European Union when an employee is posted in another country, provides a meaningful example of the impact of a European certificate within a national jurisdiction. With the A1 certificate, the posted worker is presumed to be legally affiliated to the social security regime of his or her Member State of origin. This presumption restrains the powers of a national judge in the Member State where the worker is posted in cases of fraud and limits the res judicata effect of a criminal decision.

* Professeur des universités, université Toulouse 1 Capitole.

Si le profane peut être étonné de la portée reconnue à certains certificats en droit de l'Union, le juriste n'est pas à l'abri du doute face à certaines situations. Le certificat E 101, devenu A 1, émis en application des règlements fixant les règles de coordination des systèmes européens de sécurité sociale¹, est un exemple significatif de la portée d'un certificat en droit de l'Union et des interrogations qu'elle peut susciter.

Au-delà de l'actualité jurisprudentielle, européenne et nationale, traiter de la question de la portée de ces certificats est apparu comme offrant la meilleure façon de rendre hommage à la dédicataire de ces *Mélanges*. En effet, si l'auteur de ces lignes fut profane en droit de l'Union, plus exactement en droit communautaire, lorsqu'il aborda la rédaction de sa thèse, il conserve un vif souvenir de l'aide patiente mais exigeante qui lui fut apportée pour mieux comprendre la cohérence de l'ordre juridique européen. Il est des leçons qui, sans en avoir la forme, ne s'oublient pas.

Ces certificats E 101 ou A 1 sont un instrument de la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'hypothèse de salariés détachés. Délivrés par l'institution compétente de l'État membre où est établie l'entreprise qui emploie le salarié, ils créent une présomption de régularité de l'affiliation du travailleur concerné au régime de sécurité sociale de ce même État et s'imposent à l'institution compétente de l'État membre dans lequel ce travailleur effectue un travail². Dans ce mécanisme sommairement présenté apparaissent des libertés ou principes fondamentaux du droit de l'Union : la libre circulation des travailleurs, la libre prestation des services, le principe de reconnaissance mutuelle, de coopération loyale... Mais ces libertés et principes peuvent être confrontés à la fraude en matière de détachement, fraude contre laquelle il convient de lutter afin d'assurer la protection des travailleurs, de maintenir une concurrence loyale entre entreprises, mais aussi de donner à chaque citoyen européen confiance dans la construction européenne.

L'affaire *Vueling Airlines* illustre cette nécessité et les difficultés pour y faire face. Cette compagnie exploitait un fonds de commerce de transport aérien au terminal 1 de l'aéroport Roissy-Charles-de-Gaulle dans des locaux permettant l'exercice de cette activité (exploitation et direction commerciales, salles de repos et de préparation des vols des personnels navigants, bureau de supervision du comptoir billetterie et enregistrement) et employait du personnel navigant et du personnel au sol. Les contrats de travail des premiers étaient soumis au droit espagnol, ceux des seconds au droit français. Le contrôle a permis de constater que seul le personnel au sol était déclaré auprès des organismes français de sécurité sociale, alors que le personnel navigant était titulaire de certificats E 101. Mais un contrôle de l'inspection du travail allait révéler des faits permettant de contester la réalité du détachement.

À la suite de ce constat, un contentieux pénal pour travail dissimulé a été engagé et a abouti à la condamnation de la compagnie Vueling en appel, condamnation confirmée par la chambre criminelle de la Cour de cassation le 11 mars 2014³, sans qu'une question préjudicielle en interprétation ait été posée à la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après CJUE). Deux actions au civil furent également intentées. La première fut engagée par la Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (ci-après CRPNPAC) pour que soit réparé le préjudice subi du fait du défaut d'affiliation au régime de retraite complémentaire qu'elle gère ; la seconde par un salarié de la compagnie, copilote, devant le conseil des prud'hommes, pour demander la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le paiement d'une indemnité

¹ Le règlement (CEE) n° 1408/71 et son règlement d'application (CEE) n° 574/72 ont été abrogés et remplacés par le règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (*JOUE* n° L 166 du 30 avril 2004, p. 1) et son règlement d'application (CE) n° 987/2009 du 16 septembre 2009 (*JOUE* n° L 284 du 30 octobre 2009, p. 1) entrés en vigueur le 1^{er} mai 2010.

² CJCE, 30 mars 2000, *Banks e.a.*, aff. C-178/97, EU:C:2000:169, pt 40.

³ Cass. crim., 11 mars 2014, n° 12-81.461.

forfaitaire au titre du travail dissimulé et de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de cotisations versées à la sécurité sociale française.

Ces deux procédures ont justifié des questions préjudicielles en interprétation sur la portée des certificats E 101. La question de cette portée fut, tout d'abord, posée par la juridiction saisie par la caisse de retraite, lors de la reprise de la procédure après un sursis à statuer dans l'attente de la décision pénale. Elle fut aussi posée par la chambre sociale de la Cour de cassation saisie d'un pourvoi formé par la compagnie Vueling contre l'arrêt d'appel qui, se fondant sur l'arrêt de la chambre criminelle du 11 mars 2014, avait condamné la compagnie à verser au salarié une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé. Ces questions allaient conduire la CJUE⁴ à préciser la portée des certificats à l'égard du pouvoir du juge national confronté à une fraude, pour le restreindre (I.), mais aussi à l'égard de l'autorité de la chose jugée au pénal, pour la limiter (II.).

I. Les restrictions au pouvoir du juge national dans l'hypothèse d'une fraude

La Cour avait déjà eu l'occasion de se prononcer sur la portée du certificat E 101, plus précisément de la présomption de régularité de l'affiliation du travailleur au régime de sécurité sociale de l'État membre où est établie l'entreprise qui l'emploie. Tant qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide, le certificat s'impose à l'institution compétente de l'État membre dans lequel ce travailleur effectue un travail⁵, mais aussi dans l'ordre juridique de ce même État, ce qui interdit à l'une de ses juridictions de vérifier la validité d'un certificat au regard des éléments sur la base desquels il a été délivré⁶. Dans l'affaire *Vueling Airlines* la question posée était différente puisqu'il s'agissait de savoir si une juridiction nationale, saisie dans une procédure intentée contre un employeur de faits pouvant caractériser une obtention frauduleuse du certificat, avait le pouvoir d'écarter celui-ci pour sanctionner cet employeur sur la base du droit national. En réponse, la Cour restreint les pouvoirs du juge national en lui dictant l'attitude à adopter (1.), mais, quelques mois plus tard, précise le domaine de cette restriction (2.).

1. L'attitude requise du juge national

La question était d'autant plus pertinente qu'en vertu d'un principe général du droit de l'Union, « *les justiciables ne peuvent frauduleusement ou abusivement se prévaloir des normes de l'Union* », ce que rappelle la Cour⁷. Or, en l'espèce, au regard des conditions jurisprudentielles de la constatation d'une fraude, vérifiées par la Cour, celle-ci paraissait pouvoir être retenue, ce que la Cour admet en reconnaissant que les juridictions françaises compétentes « *ont raisonnablement pu être amenées à considérer qu'elles disposaient d'indices concrets* » d'une obtention frauduleuse des certificats.⁸ Le respect du principe général précédemment rappelé aurait pu justifier la mise à l'écart des certificats, l'employeur ne pouvant pas se prévaloir frauduleusement des normes de l'Union. C'était oublier l'existence d'une procédure de contestation des certificats fondée sur le principe de coopération loyale.

⁴ CJUE, 2 avril 2020, *Vueling Airlines*, aff. jtes C-370/17 et C-37/18, EU:C:2020:260 ; *Europe 2020*, comm. 191, obs. L. Driguez ; *RDT 2020*. 380, étude K. Chatzilaou ; H. Nasom-Tissandier, « Lutte contre le détachement frauduleux : la CJUE multiplie les obstacles », *JS Lamy*, n° 498, 18 mai 2020. Dans cette affaire, étaient applicables le règlement (CEE) n° 1408/71 et son règlement d'application (CEE) n° 574/72.

⁵ CJCE, 30 mars 2000, *Banks e.a.*, aff. C-178/97, préc., pt 40.

⁶ CJCE, 26 janvier 2006, *Herbosch Kiere*, aff. C-2/05, EU:C:2006:69, pts 31 et 32.

⁷ CJUE, 2 avril 2020, *Vueling Airlines*, aff. jtes C-370/17 et C-37/18, préc., pt 50.

⁸ *Ibid.*, pt 60.

En application de cette procédure, il appartient à l'institution compétente de l'État membre d'accueil de saisir l'institution émettrice des certificats de la suspicion de fraude. En cas de désaccord, une commission administrative prévue par les règlements applicables peut être saisie pour une conciliation des points de vue. La Cour ne voit que des avantages à cette procédure qui facilite la recherche de la preuve par la collaboration entre institutions, assure le respect du contradictoire et garantit le principe d'unicité de la législation nationale applicable, principe qui structure la coordination et évite un double paiement de cotisations. C'est pourquoi, pour la Cour, cette procédure est « *un préalable obligatoire aux fins de déterminer si les conditions de l'existence d'une fraude sont réunies* »⁹. Pour ces raisons, cette procédure s'impose également aux juridictions nationales saisies de faits pouvant révéler une obtention frauduleuse des certificats. À défaut, il serait porté atteinte à la primauté du droit de l'Union et au principe de coopération loyale.

Ce respect de la procédure dicte le comportement que doit adopter la juridiction nationale saisie de la question de la validité des certificats. Pour la Cour, elle est tenue de rechercher, au préalable, si la procédure a été mise en œuvre, en amont de sa saisine, par le biais d'une demande de réexamen et de retrait de ces certificats. À défaut, la juridiction doit « *mettre en œuvre tous les moyens de droit à sa disposition afin d'assurer que l'institution compétente de l'État membre d'accueil enclenche cette procédure* »¹⁰ et surseoir à statuer. Elle ne pourra se prononcer de manière définitive sur l'existence de la fraude et écarter les certificats que si deux conditions sont remplies : la procédure a été enclenchée et l'institution émettrice des certificats s'est « *abstenue de procéder au réexamen de ces certificats et de prendre position, dans un délai raisonnable, sur les éléments présentés par l'institution compétente de l'État membre d'accueil, le cas échéant en annulant ou en retirant lesdits certificats* »¹¹. Cette solution rendue en application de règlements aujourd'hui abrogés vaut sous l'empire des nouveaux textes, qui maintiennent le principe de cette procédure après l'avoir révisée¹². La place accordée à cette procédure a été critiquée parce que longue et reposant sur la diligence des administrations concernées¹³. Mais si les pouvoirs du juge ont été incontestablement restreints, le domaine de cette restriction a été précisé.

2. Le domaine des restrictions au pouvoir du juge national

Quelques mois après l'arrêt *Vueling Airlines*, la CJUE a précisé la portée du certificat dans une affaire née à l'occasion de la construction d'un réacteur nucléaire, à Flamanville¹⁴. À la suite d'une sous-traitance en cascade pour réaliser ce marché et d'un conflit social, une enquête a révélé, notamment, que pour les salariés étrangers travaillant sur le chantier l'obligation de la déclaration nominative préalable à l'embauche de salariés n'avait pas été respectée, les circonstances excluant l'application de la législation relative au détachement. Cependant, ces salariés étaient titulaires des certificats E 101 et A 1. Les poursuites pénales du chef de travail dissimulé¹⁵ allaient poser à nouveau la question de la portée de ces certificats. Plus précisément, la question posée à la CJUE portait sur l'incidence de ces certificats sur le non-respect de l'obligation de déclaration préalable et sur l'application aux travailleurs concernés de la législation de l'État membre d'accueil en matière de droit du travail.

⁹ *Ibid.*, pt 71.

¹⁰ *Ibid.*, pt 79.

¹¹ *Ibid.*, pt 80.

¹² V. les textes cités note 1.

¹³ En ce sens : K. Chatzilaou, préc., et les références citées notes 47 et 48.

¹⁴ CJUE, 14 mai 2020, *Bouygues travaux publics e.a.*, aff. C-17/19, EU:C:2020:379 ; *Europe* 2020, comm. 221, obs. L. Driguez ; *D.* 2020. 1523, point de vue J. Icard ; *JCP S* 2020. 2050, note R. Salomon.

¹⁵ Pour avoir omis de procéder non seulement aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, mais aussi aux déclarations nominatives préalables à l'embauche de salariés.

Pour déterminer la portée des certificats, la CJUE se réfère à l'objet de la coordination à laquelle ils contribuent, à savoir les législations de sécurité sociale : « *si les certificats E 101 et A 1 produisent des effets contraignants, ceux-ci sont limités aux seules obligations imposées par les législations nationales en matière de sécurité sociale visées par la coordination* »¹⁶. Il en résulte que ces certificats « *ne lient l'institution compétente et les juridictions de l'État membre d'accueil qu'en ce qu'ils attestent que le travailleur concerné est soumis, en matière de sécurité sociale* », à la législation de l'État membre d'origine pour l'octroi des prestations présentant un « *lien, direct et suffisamment pertinent* » avec l'une des branches et l'un des régimes énumérés dans les règlements de coordination¹⁷. Cette analyse, fondée sur l'objet de la coordination, conduit la Cour à exclure tout effet contraignant du certificat dans des matières autres que la sécurité sociale. Elle cite, pour exemple, les matières relatives à la relation de travail entre employeurs et travailleurs, en particulier, les conditions d'emploi et de travail de ces derniers¹⁸.

Il restait à décider de quelle matière relève l'obligation de déclaration préalable à l'embauche : la sécurité sociale ou le droit du travail. Saisie d'une question préjudicielle en interprétation, la CJUE ne pouvait que renvoyer à la juridiction nationale pour procéder à ce rattachement à l'une ou l'autre des matières. Cependant, elle fournit le critère permettant de se prononcer¹⁹ : « *si l'obligation de déclaration préalable à l'embauche prévue par le code du travail a pour unique objet d'assurer l'affiliation des travailleurs concernés à l'une ou à l'autre branche du régime de sécurité sociale* », et donc « *à assurer le seul respect de la législation en la matière* », les certificats feraient, en principe, obstacle à l'obligation de déclaration et à une condamnation du chef de travail dissimulé en cas de violation. En revanche, « *si cette obligation vise également, fût-ce en partie, à garantir l'efficacité des contrôles opérés par les autorités nationales compétentes afin d'assurer le respect des conditions d'emploi et de travail imposées par le droit du travail* », les certificats n'ont aucune incidence sur cette obligation.

La chambre criminelle de la Cour de cassation a fait application de ce critère dans son arrêt du 12 janvier 2021²⁰, en recherchant l'objectif de la déclaration préalable à l'embauche. Se référant aux travaux parlementaires, elle considère que cette obligation a pour objet la lutte contre le travail dissimulé. Mais celle-ci a « *plusieurs finalités qui ne la limitent pas au financement des différentes branches de la sécurité sociale* »²¹. Elle identifie, comme autres finalités, la lutte contre la fraude fiscale, le maintien d'une concurrence non faussée entre les entreprises, la présomption de l'existence d'un contrat de travail qui ouvre au salarié le bénéfice des droits et obligations prévus par le code du travail ainsi qu'un examen médical d'embauche. Elle peut ainsi conclure que « *la DPAE vise, au moins en partie, à garantir l'efficacité des contrôles opérés par les autorités nationales compétentes afin d'assurer le respect des conditions d'emploi et de travail imposées par le droit du travail* »²². Le certificat ne s'oppose donc pas à une condamnation du chef de travail dissimulé pour non-respect de l'obligation de procéder à la déclaration préalable d'embauche. La marge de manœuvre du juge national confronté à une fraude au détachement, alors que les certificats E 101 ou A 1 ont été émis, dépend donc de la détermination de la finalité de l'obligation violée.

¹⁶ CJUE, 14 mai 2020, *Bouygues travaux publics e.a.*, aff. C-17/19, préc., pt 44.

¹⁷ *Ibid.*, pts 46 et 47.

¹⁸ *Ibid.*, pt 48. La Cour avait déjà jugé que ces règles de coordination ne contiennent pas de règles de conflit concernant la législation applicable à la relation de travail (4 octobre 1991, *De Paep*, aff. C-196/90, EU:C:1991:38, pt 13).

¹⁹ *Ibid.*, pt 53.

²⁰ Cass. crim., 12 janvier 2021, n° 17-82.553 ; *JCP S* 2021. 1075, obs. P. Coursier ; *AJ pénal* 2021. 202, note J. Icard.

²¹ *Ibid.*, pt 34.

²² *Ibid.*, pt 39.

II. La limitation de la portée de l'autorité de la chose jugée au pénal

Saisie du pourvoi formé par la compagnie Vueling dans le contentieux l'opposant au salarié, la chambre sociale s'est notamment interrogée sur la portée, à l'égard de la juridiction civile tenue par l'autorité de la chose jugée au pénal, de la condamnation pénale contraire aux règles du droit de l'Union qui avait été infligée à la compagnie²³. Pour répondre, la Cour mobilise le principe de l'autonomie procédurale des États membres et l'une de ces limites, le principe d'effectivité. Elle conclut à l'incompatibilité de l'autorité de la chose jugée au pénal avec le principe d'effectivité (1.). Mais s'appuyant sur l'arrêt *Bouygues*, la chambre sociale de la Cour de cassation circonscrit le domaine d'application de cette solution (2.).

1. Le principe posé par la CJUE

La Cour rappelle, tout d'abord, la manière dont le droit de l'Union accueille le principe de l'autorité de la chose jugée. L'importance de ce principe, justifiée par la stabilité du droit et des relations juridiques ainsi que par une bonne administration de la justice, est reconnue par le droit de l'Union, qui n'impose pas au juge national d'écarter l'application des règles de procédure internes conférant l'autorité de la chose jugée à une décision juridictionnelle, même dans l'hypothèse où cette exclusion permettrait de remédier à une situation nationale incompatible avec ce droit. Cependant, si la mise en œuvre de l'autorité de la chose jugée relève du principe de l'autonomie procédurale des États membres, elle ne doit pas, en application du principe d'effectivité, « rendre en pratique impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union », et ce, afin d'assurer la primauté du droit de l'Union.

Ce rappel permet à la Cour de préciser la question posée en confrontant l'autorité de la chose jugée au pénal au principe d'effectivité²⁴. Or, à la différence des solutions rappelées par la Cour, il ne s'agit pas de savoir si une décision juridictionnelle revêtue de l'autorité de la chose jugée peut être remise en cause parce qu'elle comporterait une violation du droit de l'Union, mais de se prononcer sur l'autorité positive de la chose jugée au pénal²⁵. Cette autorité est dite « positive » dans la mesure où les énonciations de la décision pénale s'imposent au juge civil dès lors qu'elles sont nécessaires à la résolution du litige civil, à l'instar d'une action en responsabilité fondée sur une faute déjà pénalement établie²⁶. Comme le relève la Cour, ce principe étend à « une procédure juridictionnelle à caractère civil relative aux mêmes faits » l'autorité de « toute constatation portant sur un point fondamental commun contenue dans une décision juridictionnelle de nature pénale revêtue de l'autorité de la chose jugée »²⁷. En conséquence, si cette décision pénale contient une interprétation ou une application erronée du droit de l'Union, « l'application incorrecte de ce droit se reproduirait dans chaque décision prise par des juridictions civiles portant sur les mêmes faits, sans qu'il soit possible de corriger ce constat et cette interprétation faits en méconnaissance dudit droit »²⁸.

Appliquée aux faits de l'espèce, l'autorité de la chose jugée au pénal figerait le constat définitif de fraude et la condamnation de la compagnie Vueling pour fonder des demandes en dommages-intérêts formulées devant les juridictions civiles par les personnes victimes de la fraude constatée en violation du droit de l'Union. C'est pourquoi un

²³ Cass. crim., 11 mars 2014, n° 12-81.461, préc.

²⁴ CJUE, 2 avril 2020, *Vueling Airlines*, aff. jtes C-370/17 et C-37/18, préc., pt 92.

²⁵ La Cour avait déjà été confrontée à cette autorité positive de la chose jugée, en droit italien, mais entre les mêmes parties : CJUE, 3 septembre 2009, *Fallimento Olimpiclub*, aff. C-2/08, EU:C:2009:506.

²⁶ Sur l'autorité positive de la chose jugée, v. C. Chainais, F. Ferrand, L. Mayer et S. Guinchard, *Procédure civile*, 35^e éd., Paris, Dalloz, 2020, n° 1223 et s.

²⁷ CJUE, 2 avril 2020, *Vueling Airlines*, aff. jtes C-370/17 et C-37/18, préc., pt 94.

²⁸ *Ibid.*, pt 95.

tel effet – la reproduction d’une application incorrecte du droit de l’Union – constitue, pour la Cour, un obstacle à l’application effective des règles du droit de l’Union relatives à la procédure de dialogue et à l’effet contraignant du certificat E 101 que le principe de sécurité juridique ne saurait justifier. À l’issue de la mise en balance de ce principe et de celui de l’effectivité, celui-ci doit l’emporter.

2. Une limitation circonscrite par la Cour de cassation

Se saisissant de ces éléments d’interprétation, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans l’arrêt en date du 31 mars 2021²⁹, rendu sur le pourvoi formé par la compagnie Vueling contre la décision la condamnant à l’égard de l’un de ses salariés, a précisé la portée de cette limite à l’autorité de la chose jugée au pénal. Pour ce faire, elle a recours à l’arrêt *Bouygues*³⁰.

En réponse au pourvoi fondé sur la portée du certificat E 101, la Cour de cassation a donc dû déterminer ce qui, dans l’arrêt condamnant la compagnie Vueling, relevait du non-respect des obligations imposées par le droit français dans des matières autres que la sécurité sociale, notamment celles relatives à la relation de travail entre employeurs et travailleurs. Seules les condamnations fondées sur ces dernières obligations pouvaient échapper à la cassation, le moyen tiré de la portée du certificat E 101 étant inopérant en application de la jurisprudence de la CJUE. Ce critère est le seul qui permette, à la lecture de l’arrêt, de constater le partage effectué par la chambre sociale entre les deux domaines. En effet, la Cour de cassation ne livre pas la méthode suivie pour effectuer ce partage³¹. À cet égard, il a été proposé de retenir soit la nature de l’obligation violée, soit la finalité de la sanction applicable³².

S’agissant de ce partage, la chambre sociale considère que la condamnation de la société Vueling à verser diverses sommes au titre de la régularisation des salaires en application du droit français (la soumission au droit espagnol reposant sur une fraude), des congés payés afférents et des dommages-intérêts pour compenser les congés payés n’était pas affectée par le certificat. Il s’agit donc d’une condamnation pour violation d’obligations régissant la relation de travail entre employeurs et travailleurs. Il a été relevé que le raisonnement de la chambre sociale suppose, au préalable, que le droit français soit applicable à la relation de travail en cause, dès lors que la présomption d’affiliation ne pouvait pas jouer³³. Or la chambre sociale paraît considérer cette application comme acquise sans la motiver³⁴. En revanche, la condamnation de la société Vueling à payer au salarié diverses sommes au titre de l’indemnité forfaitaire pour travail dissimulé (pour défaut de déclaration aux organismes de protection sociale) et de dommages-intérêts pour absence de cotisations sociales en France est contraire à la jurisprudence de la CJUE. La présomption de régularité de l’affiliation du travailleur concerné au régime de sécurité sociale espagnol s’oppose à ce que soient retenues de telles fautes liées au régime de sécurité sociale. Enfin, la cour d’appel avait jugé que la rupture du contrat de travail du salarié était imputable à la société Vueling et produisait les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse³⁵, pour la condamner à verser

²⁹ Cass. soc., 31 mars 2021, n° 16-16.713 ; J. Icard, « Certificat de détachement et droit du travail : le mécano de la chambre sociale », *JCP S* 2021, n° 1140 ; S. Robin-Olivier, « Mise en œuvre de l’arrêt *Vueling airlines* de la Cour de justice par la Cour de cassation : les certificats de détachement n’affectent pas l’applicabilité du droit du travail français », *Droit social* 2021, p. 737.

³⁰ CJUE, 14 mai 2020, *Bouygues travaux publics e.a.*, aff. C-17/19, préc.

³¹ Sur la critique de cette absence de méthode au regard de celles qui auraient pu être retenues, v. J. Icard, « Certificat de détachement et droit du travail : le mécano de la chambre sociale », préc.

³² *Ibid.*

³³ Celle-ci ne couvrant que les obligations liées au régime de sécurité sociale.

³⁴ S. Robin-Olivier, préc. Pour cet auteur, la situation ne relevant pas du détachement, seules les règles du règlement Rome I déterminant la loi applicable aux contrats individuels de travail fondent l’application du droit français.

³⁵ Après avoir démissionné, le salarié, invoquant l’illégalité de la situation à laquelle il avait été soumis, avait demandé la requalification de sa démission en prise d’acte de la rupture produisant les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

les sommes liées à cette qualification. Cette disposition de l'arrêt est également cassée en application de l'article 624 du code de procédure civile : la cassation s'étend également à l'ensemble des dispositions du jugement cassé ayant un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire avec les dispositions de l'arrêt pour lesquelles la cassation a été prononcée.

Cette application nationale de la jurisprudence *Bouygues* et le délicat partage auquel elle doit conduire laissent persister des incertitudes quant à la portée de ces certificats, qu'il s'agisse des pouvoirs du juge saisi de faits constitutifs de fraude ou de l'autorité de la chose jugée au pénal. Pour la CJUE, la fraude ne corrompt pas tout et la procédure organisant la contestation des certificats frauduleusement obtenus doit l'emporter. Il reste donc à souhaiter un renforcement de la coopération entre institutions compétentes.