

Un arrêt de la Cour de cassation complique la mobilité en Europe

Le Monde.fr | 23.10.2014 à 09h31 • Mis à jour le 23.10.2014 à 10h51



A la Cour de cassation, à Paris (janvier 2014). | AFP/KENZO TRIBOUILLARD

Il y a quelques mois les compagnies aériennes low cost Ryanair et CityJet ont été condamnées à payer des dommages et intérêts aux caisses de sécurité sociale françaises et poursuivies sur le plan pénal pour travail dissimulé : elles étaient accusées d'avoir soumis le contrat de travail de leurs salariés exerçant leur activité en France au droit de l'Etat membre dont elles sont originaires.

Mais un arrêt rendu par la Cour de cassation le 29 septembre 2014 précise, pour la première fois, que le contrat de travail de ces salariés en situation de détachement temporaire doit être soumis à deux droits différents.

Lire aussi : [Code du travail : quand « l'allégement »](#)

[complique \(/idees/article/2014/10/22/code-du](#)

[l-quand-l-allégement-](#)

[complique_4510419_3232.html\)](#)

Cet arrêt devrait intéresser les compagnies aériennes précitées, mais également toute entreprise européenne souhaitant employer des salariés en France... En l'occurrence, dans l'affaire qui vient d'être jugée par la haute juridiction, un employeur dont la société était basée en Espagne, avait

soumis le contrat de travail d'un de ses salariés, de nationalité française et travaillant en France, au droit espagnol et à la compétence des tribunaux de Lleida en Espagne. Ledit salarié, après cinq ans, avait été licencié pour motif économique.

DEVANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Or, le code du travail français impose que le travail habituellement effectué en France relève du droit français et de la compétence des conseils de prud'hommes. Précision importante néanmoins, l'employeur espagnol avait successivement obtenu pendant cinq ans la délivrance de certificats de la sécurité sociale de son pays, c'est-à-dire une autorisation administrative permettant de soumettre le salarié au droit espagnol dans le cadre d'un détachement temporaire en France.

L'administration espagnole avait ainsi décidé, pendant cinq ans, que le salarié pouvait légitimement être considéré en situation de détachement temporaire en France. C'est donc en se conformant à l'autorisation administrative espagnole que l'employeur avait soumis le salarié au droit espagnol et à la compétence des juridictions espagnoles.

Mais le salarié, après son licenciement, a porté le litige en France devant le conseil des prud'hommes puis devant la cour d'appel, le conseil des prud'hommes ayant dans un premier temps suivi le raisonnement de l'employeur.

Or, la Cour de justice de l'union européenne a jugé le 26 janvier 2006 - en se fondant sur un Règlement communautaire du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale au sein de l'Union européenne - que tant que les certificats délivrés par l'autorité administrative décisionnaire n'ont pas été retirés par cette même autorité, les juridictions du pays d'accueil ne sont pas habilitées à remettre en cause cette autorisation.

UN MÊME CONTRAT DE TRAVAIL À DES DROITS ET À DES TRIBUNAUX DIFFÉRENTS

En somme, chacun reste maître chez soi. Cette position est similaire à celle de la Cour fédérale de justice allemande qui a décidé dans un arrêt rendu le 24 octobre 2006 qu'un tel certificat est opposable aux juridictions pénales.

Mais la Cour de cassation, en France, n'a pas adhéré à cette position. Elle vient de décider dans son arrêt du 29 septembre, qui devrait être publié et faire jurisprudence, que la reconnaissance du détachement temporaire issue de la délivrance d'une autorisation administrative émanant d'un Etat membre de l'Union européenne, n'a d'effet qu'à l'égard des régimes de sécurité sociale.

Il en découle que, contrairement à la réglementation européenne, à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour fédérale de justice allemande, la Haute juridiction française a décidé de soumettre un même contrat de travail à des droits et à des tribunaux différents.

[Lire aussi : Simplification du droit : comment sortir de l'incipantation \(/idees/article/2014/10/22/simplification-du-droit-comment-sortir-de-l-incipantation_4510447_3232.html\)](/idees/article/2014/10/22/simplification-du-droit-comment-sortir-de-l-incipantation_4510447_3232.html)

Voilà qui ne va guère dans le sens de la rationalisation de la vie des entreprises... Un contrat de travail pourra en effet relever du droit français et de la compétence des tribunaux français pour l'application du droit du travail, mais du droit espagnol et de la compétence des tribunaux espagnols pour ce qui a trait à la sécurité sociale. L'insécurité juridique va ainsi être renforcée.

LE PRINCIPE DE LIBRE CIRCULATION REMIS EN CAUSE

Qu'advient-il des questions relevant à la fois du droit du travail et de la sécurité sociale, telles que les demandes indemnitaires du salarié licencié à la suite d'un arrêt maladie prolongé, et le calcul des indemnités versées respectivement par l'employeur et par les caisses d'assurance maladie ?

En outre, cette décision remet en cause le principe de libre circulation des travailleurs et des services au sein de l'Union européenne. Quel employeur prendra le risque d'employer un salarié en France si une remise en cause du droit applicable au contrat est à redouter dans un avenir plus ou moins proche ?

Quoiqu'il en soit, pour la première fois, il vient d'être décidé par la Cour de cassation que si l'employeur est détenteur de l'autorisation lui permettant d'être soumis à la sécurité sociale d'un Etat membre, alors les prestations de sécurité sociale précédemment versées ne pourront être remises en cause.

Il en résulte que si l'employeur est en règle avec les autorités administratives de son pays d'origine, aucune indemnité ne sera due aux caisses de sécurité sociale françaises et l'incrimination de travail dissimulé n'aura pas lieu d'être retenue.

Denis Schertenleib, avocat au barreau de Paris et Solicitor en Angleterre.