



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prezentate la 11 iulie 2019¹

Cauzele conexate C-370/17 și C-37/18

Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC)
împotriva

Vueling Airlines SA

[cerere de decizie preliminară formulată de tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny, Franța)]

și

Vueling Airlines SA

împotriva

Jean-Luc Poignant

[cerere de decizie preliminară formulată de Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția Socială, Franța)]

„Trimitere preliminară – Lucrători migranți – Securitate socială – Legislație aplicabilă – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Detașare de lucrători – Articolul 14 alineatul (1) litera (a) – Neaplicabilitate în cazul personalului navigant al companiilor aeriene care efectuează transport internațional de pasageri – Articolul 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) – Lucrători angajați de o sucursală sau de o reprezentanță permanentă pe care compania aeriană o are pe teritoriul unui alt stat membru decât cel în care se află sediul său – Certificat E 101 – Efect obligatoriu – Certificat obținut sau invocat în mod fraudulos – Acțiune în răspundere împotriva angajatorului autor al fraudei – Competență a instanței din statul membru gazdă de a constata fraudă și de a înlătura certificatul – Autoritate de lucru judecat a penalului asupra civilului – Interdicție impusă instanței civile de a încălca o decizie penală privind aceleași fapte, chiar dacă această decizie este contrară dreptului Uniunii – Incompatibilitate cu dreptul Uniunii”

¹ Limba de procedură: franceza.

I. Introducere

1. Certificatul E 101² este un document eliberat de instituția competentă a unui stat membru, în temeiul unei anumite dispoziții din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității³, în conformitate cu Regulamentul (CEE) nr. 574/72 de stabilire a normelor de aplicare⁴. Acest certificat atestă afilierea unui lucrător care se deplasează în cadrul Uniunii Europene la sistemul de securitate socială al acestui stat membru.

2. Potrivit unei jurisprudențe consacrate a Curții, un asemenea certificat, atât timp cât nu este retras sau declarat nevalid de instituția emitentă, are efect obligatoriu în ordinea juridică internă a statului membru în care lucrătorul în cauză se deplasează pentru a-și desfășura activitatea și, în acest temei, este obligatoriu pentru instituțiile statului respectiv. Acestea nu pot, printre altele, să afilieze lucrătorul în cauză la propriul sistem de securitate socială. O instanță din același stat nu este abilitată nici să verifice validitatea unui certificat E 101 în raport cu elementele pe baza cărora a fost eliberat. Eventualele îndoieli cu privire la validitatea sau la exactitatea unui astfel de certificat trebuie să fie soluționate prin intermediul unei proceduri de dialog între instituțiile statelor membre în cauză, ale cărei etape au fost stabilite de Curte în hotărârile sale și au fost codificate ulterior de legiuitorul Uniunii.

3. Această jurisprudență a stârnit multe dezbateri. Pentru unii doctrinari, aceasta oferă o protecție regretabilă întreprinderilor care încearcă să eludeze normele de securitate socială aplicabile, sprijinite de instituții care emit certificatul E 101 prea ușor. Pentru alți doctrinari, aceasta este expresia ultimă a unei cooperări necesare între statele membre în ceea ce privește aplicarea regulamentelor de coordonare.

4. În Franța, cauza în discuție în litigiul principal a exacerbât decalajul dintre aceste două viziuni. În anul 2012, societatea Vueling Airlines SA (denumită în continuare „Vueling”) a fost condamnată penal pentru angajarea, la aeroportul Paris-Charles-de-Gaulle la Roissy (Franța), a personalului navigant fără a-l fi afiliat la sistemul francez de securitate socială. Acest personal a fost afiliat la sistemul spaniol de securitate socială și a fost plasat sub regimul detașării lucrătorilor. Vueling a obținut de la instituția competentă spaniolă certificate E 101 care atestă această stare de fapt, pe care însă instanța penală franceză le-a înlăturat.

5. Prezentele trimiteri preliminare reprezintă o urmare a acestei condamnări. Ele au fost înaintate de tribunal de grande instance de Bobigny [Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny (Franța)] și de Cour de cassation, chambre sociale [Curtea de Casație, Secția socială (Franța)], și se referă la cereri de despăgubire privind aceleași fapte între caisse de retraites du personnel navigant professionnel de

2 Certificatul E 101, intitulat „atestat privind legislația aplicabilă”, este un formular-tip redactat de Comisia administrativă pentru securitatea socială a lucrătorilor migranți (denumită în continuare „Comisia administrativă”). A se vedea Decizia nr. 202 a Comisiei administrative din 17 martie 2005 privind modelele de formulare necesare pentru aplicarea Regulamentelor (CEE) nr. 1408/71 și (CEE) nr. 574/72 ale Consiliului (E 001, E 101, E 102, E 103, E 104, E 106, E 107, E 108, E 109, E 112, E 115, E 116, E 117, E 118, E 120, E 121, E 123, E 124, E 125, E 126, E 127) (JO 2006, L 77, p. 1). Ulterior, acest certificat a devenit documentul portabil A1. Având în vedere data faptelor în discuție în litigiul principal, vom utiliza denumirea de certificat E 101 în prezentele concluzii.

3 Regulamentul Consiliului din 14 iunie 1971, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO 1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 35), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1992/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2006 (JO 2006, L 392, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 288) (denumit în continuare „Regulamentul nr. 1408/71”).

4 Regulamentul Consiliului din 21 martie 1972 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului nr. 1408/71, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul nr. 118/97, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 647/2005 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2005 (denumit în continuare „Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72”).

l'aéronautique civile (Casa de Pensii pentru Personalul Navigant din Aviația Civilă (CRPNPAC) și domnul Jean-Luc Poignant, pe de o parte, și Vueling, pe de altă parte, cu privire la prejudiciul pe care primii susțin că l-au suferit din cauza neafilierii în Franța. Problema efectului obligatoriu al certificatelor E 101 obținute de această companie este decisivă pentru soluționarea cererilor respective.

6. Trei dintre întrebările adresate de instanțele de trimitere invită astfel Curtea să precizeze dacă jurisprudența sa referitoare la efectul obligatoriu al certificatului E 101 se aplică și atunci când instanța din statul membru gazdă constată că certificatul respectiv a fost obținut sau a fost invocat în mod fraudulos. Aceste întrebări vor permite Curții să precizeze întinderea exactă a Hotărârii sale Altun și alții⁵, în care ea a admis, în principiu, că, în cazul unei fraude, un certificat E 101 nu este obligatoriu pentru instanța respectivă. Întrebările menționate vor permite Curții de asemenea să insiste asupra noțiunii de „fraudă”, în sensul dreptului Uniunii și, în acest context, să interpreteze în mod inedit, normele prevăzute de Regulamentul nr. 1408/71 în cazul personalului navigant al companiilor aeriene care efectuează transporturi internaționale.

7. În prezentele concluzii, vom propune Curții să statueze că instanța din statul membru gazdă are competența de a înlătura un certificat E 101 atunci când constată că dispune de elemente care stabilesc că certificatul respectiv a fost obținut sau a fost invocat în mod fraudulos, independent de dialogul derulat între instituțiile competente. În opinia noastră, de această soluție depinde eficacitatea luptei împotriva „dumpingului social”⁶ și încrederea pe care Curtea o atribuie în mod obișnuit unei instanțe naționale, în calitate de instanță a Uniunii, pentru a asigura respectarea dreptului Uniunii.

8. Ultima întrebare adresată privește relația dintre principiul supremației dreptului Uniunii și principiul de drept francez al autorității de lucru judecat a penalului asupra civilului. În temeiul acestui din urmă principiu, instanțele de trimitere ar fi ținute să oblige Vueling în civil exclusiv în temeiul condamnării penale anterioare a acesteia din urmă, chiar și în ipoteza în care condamnarea respectivă ar fi avut loc cu încălcarea dreptului Uniunii. Ținând seama de răspunsul pe care îl propunem la celelalte întrebări preliminare, considerațiile noastre în materie vor fi în esență subsidiare. Cu toate acestea, vom propune Curții să statueze că dreptul Uniunii se opune aplicării principiului respectiv atunci când se stabilește că această condamnare penală este incompatibilă cu dreptul menționat.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

9. Articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 prevede că, sub rezerva articolelor 14-17 din acest regulament, „persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru se supune legislației statului respectiv chiar dacă își are domiciliul pe teritoriul altui stat membru sau dacă întreprinderea sau angajatorul la care persoana este încadrată își are sediul social sau adresa pe teritoriul altui stat membru”.

⁵ Hotărârea din 6 februarie 2018, Altun și alții (C-359/16, denumită în continuare „Hotărârea Altun”, EU:C:2018:63).

⁶ Conform definiției furnizate de Rezoluția Parlamentului European din 14 septembrie 2016 privind dumpingul social în Uniunea Europeană (A8-0255/2016), noțiunea de „dumping social” „acoperă o gamă largă de practici abuzive în mod intenționat și implică eludarea legislației europene și naționale existente (inclusiv a legilor și a acordurilor colective universale aplicabile), care permit dezvoltarea unei concurențe inechitabile prin reducerea la minimum în mod ilegal a cheltuielilor de operare și a celor cu personalul și care conduc la încălcări ale drepturilor lucrătorilor și la exploatarea acestora”.

10. Articolul 14 din regulamentul menționat, intitulat „Reguli speciale aplicabile persoanelor, altele decât marinarii, care desfășoară o activitate salariată”, prevede:

„Articolul 13 alineatul (2) litera (a) se aplică sub rezerva următoarelor excepții și împrejurări:

1. (a) persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru în serviciul unei întreprinderi de care aparține în mod obișnuit și care este detașată de întreprinderea respectivă pe teritoriul altui stat membru pentru a presta o muncă acolo pentru întreprinderea respectivă continuă să se supună legislației primului stat membru, dacă durata preconizată a detașării nu depășește 12 luni și dacă nu este trimisă să înlocuiască o altă persoană a cărei detașare s-a încheiat;
- (b) dacă durata muncii care trebuie efectuată este mai mare decât durata preconizată inițial din cauza unor circumstanțe neprevăzute și depășește 12 luni, legislația primului stat membru continuă să se aplice până la încheierea muncii respective, cu condiția ca autoritatea competentă a statului membru pe al cărui teritoriu este detașată persoana respectivă sau organismul desemnat de autoritatea respectivă să-și dea acordul; acest acord trebuie solicitat înainte de încheierea perioadei inițiale de 12 luni; cu toate acestea, acest acord nu poate fi dat pentru o perioadă mai mare de 12 luni;
2. legislația aplicabilă unei persoane care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritorii a două sau mai multe state membre se stabilește după cum urmează:
 - (a) persoana care este membră a personalului navigant al unei întreprinderi care desfășoară, pe seama altei persoane sau pentru sine, servicii internaționale de transport feroviar, rutier, aerian sau fluvial de pasageri sau marfă și are sediul social pe teritoriul unui stat membru face obiectul legislației acestui stat; cu toate acestea:
 - (i) dacă întreprinderea respectivă are o sucursală sau o reprezentanță permanentă pe teritoriul unui stat membru altul decât cel în care se află sediul său, persoana angajată de o astfel de sucursală sau reprezentanță permanentă se supune legislației statului membru pe al cărui teritoriu se află sucursala sau reprezentanța permanentă respectivă;
 - (ii) dacă o persoană este angajată în principal pe teritoriul statului membru unde are reședința, ea se supune legislației statului respectiv, chiar dacă întreprinderea al cărei angajat este nu are sediul și nici o sucursală sau reprezentanță permanentă pe teritoriul respectiv;

[...]”

11. Articolul 84a din Regulamentul nr. 1408/71, intitulat „Relațiile între instituții și persoanele vizate de prezentul regulament”, introdus în acest regulament prin Regulamentul (CE) nr. 631/2004 de modificare a Regulamentelor nr. 1408/71 și nr. 574/72 în ceea ce privește alinierea drepturilor și simplificarea procedurilor⁷, prevede la alineatul (3):

„În cazul unor dificultăți de interpretare sau de aplicare a prezentului regulament, care pot pune în discuție drepturile unei persoane vizate de acesta, instituția din statul competent sau din statul de reședință a persoanei în cauză se adresează instituției sau instituțiilor celuilalt sau ale celorlalte state membre respective. În cazul în care nu există o soluție într-un termen rezonabil, autoritățile respective pot sesiza comisia administrativă.”

⁷ Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 31 martie 2004 (JO 2004, L 100, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 32),

12. Articolul 11 din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72, intitulat „Formalități în cazul detașării unui lucrător salariat în conformitate cu articolele 14 alineatul (1) și 14b alineatul (1) din [Regulamentul nr. 1408/71] în cazul acordurilor încheiate conform articolului 17 din [acest] regulament”, prevede la alineatul (1):

„Instituțiile desemnate de autoritatea competentă a statului membru a cărui legislație urmează să rămână aplicabilă eliberează un certificat care să ateste că lucrătorul salariat rămâne sub incidența legislației respective până la o dată specificată:

(a) la cererea lucrătorului salariat sau a angajatorului său, în cazurile menționate la articolul 14 alineatul (1) și 14b alineatul (1) din [Regulamentul nr. 1408/71];

[...]”

13. Articolul 12a din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72, intitulat „Norme aplicabile în raport cu persoanele prevăzute la articolul 14 alineatele (2) și (3), articolul 14a alineatele (2)-(4) și articolul 14c din [Regulamentul nr. 1408/71], care exercită în mod normal o activitate salariată sau independentă pe teritoriul a două sau mai multe state membre”, prevede:

„Pentru aplicarea dispozițiilor articolului 14 alineatele (2) și (3), ale articolului 14a alineatele (2)-(4) și ale articolului 14c din [Regulamentul nr. 1408/71], sunt aplicabile următoarele norme:

[...]

(1a) În cazul în care, în conformitate cu dispozițiile articolului 14 alineatul (2) litera (a) din [Regulamentul nr. 1408/71], o persoană care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi de transporturi internaționale face obiectul legislației statului membru pe teritoriul căreia se află, după caz, fie sediul său social sau sediul principal, fie sucursala sau reprezentanța permanentă care îl încadrează în muncă, fie locul în care își are reședința și este încadrată în muncă în mod preponderent, instituția desemnată de către autoritatea competentă a statului membru respectiv îi eliberează un certificat care atestă că aceasta face obiectul legislației sale.

[...]”

14. Regulamentul nr. 1408/71 și Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72 au fost abrogate și înlocuite, de la 1 mai 2010, prin Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială⁸ și, respectiv, prin Regulamentul (CE) nr. 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004⁹. Cu toate acestea, primele regulamente sunt aplicabile *ratione temporis* faptelor în discuție în litigiul principal.

⁸ Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 (JO 2004, L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82).

⁹ Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 (JO 2009, L 284, p. 1).

B. Dreptul francez

15. Articolul L. 8221-3 din Codul muncii, astfel cum rezultă din Ordonanța nr. 2007-329 din 12 martie 2007¹⁰, în versiunea aplicabilă la data faptelor, prevede:

„Se consideră muncă nedeclarată prin nedeclararea activității exercitarea în scop lucrativ a unei activități de producție, de transformare, de reparare sau de prestare de servicii sau realizarea unor acte de comerț de către orice persoană care, sustrăgându-se cu intenție de la îndeplinirea obligațiilor sale:

[...]

2° [...] nu a efectuat declarațiile care trebuie depuse la organismele de protecție socială sau la administrația fiscală în temeiul dispozițiilor legale în vigoare.”

16. Articolul L. 1262-3 din Codul muncii, astfel cum rezultă din Ordonanța nr. 2007-329, în versiunea aplicabilă la data faptelor, prevede:

„Un angajator nu poate să se prevaleze de dispozițiile aplicabile detașării salariaților atunci când activitatea sa se desfășoară în totalitate pe teritoriul național sau atunci când aceasta se desfășoară în incinte sau prin infrastructuri situate pe teritoriul național de unde aceasta este exercitată în mod obișnuit, stabil și continuu. În special, acesta nu se poate prevala de dispozițiile menționate atunci când activitatea sa implică cercetarea și prospectarea unei clientele sau recrutarea de angajați pe acest teritoriu.

În aceste situații, angajatorul este supus dispozițiilor Codului muncii aplicabile întreprinderilor stabilite pe teritoriul francez.”

17. Potrivit articolului R. 330-2-1 din Codul aviației civile, astfel cum rezultă din Decretul nr. 2006-1425 din 21 noiembrie 2006¹¹:

„Articolul L. 342-4 din Codul muncii¹² este aplicabil întreprinderilor de transport aerian în ceea ce privește bazele lor de operare situate pe teritoriul francez.

O bază de operare reprezintă un ansamblu de spații sau de infrastructuri de pe care o întreprindere efectuează în mod regulat, obișnuit și continuu o activitate de transport aerian cu angajați care au aici centrul efectiv al activității lor profesionale. În sensul dispozițiilor de mai sus, centrul activității profesionale a unui salariat este locul în care, în mod obișnuit, acesta lucrează sau locul în care preia serviciul și se întoarce după îndeplinirea misiunii sale.”

¹⁰ JORF din 13 martie 2007.

¹¹ JORF din 23 noiembrie 2006.

¹² Ca urmare a intrării în vigoare a articolului R. 330-2-1 din Codul aviației civile, articolul L. 342-4 din Codul muncii a fost înlocuit prin articolul L. 1262-3 din acest cod. Totuși, articolul R. 330-2-1 nu a fost modificat în consecință.

III. Litigiile principale

A. Procedura penală împotriva Vueling

18. Vueling este o companie aeriană care efectuează transporturi internaționale de pasageri, al cărei sediu social se află în Barcelona (Spania). La data de 21 mai 2007, această companie aeriană a început să efectueze zboruri către mai multe destinații spaniole de pe aeroportul Paris-Charles-de-Gaulle din Roissy. În această calitate, ea a solicitat înscrierea în Registrul comerțului și al societăților din Bobigny (Franța) a creării unui fond de comerț de transport aerian și de autoasistență la sol, plasat în aeroportul respectiv.

19. La data de 28 mai 2008, în urma unor controale, inspecția muncii competentă a întocmit un proces-verbal pentru muncă nedeclarată împotriva societății Vueling. S-a constatat că această companie aeriană ocupa, în acest aeroport, spații administrative de operare și de conducere comerciale, săli de odihnă și de pregătire a zborurilor pentru personalul navigant, un birou de supraveghere a ghișeului de bilete și de înregistrare a pasagerilor. Compania respectivă avea angajate, pe de o parte, 50 de persoane ca personal navigant comercial, 25 de persoane ca personal navigant tehnic, ale căror contracte de muncă erau supuse dreptului spaniol, și, pe de altă parte, personal la sol (un director comercial, un șef de escală și un șef mecanic), ale căror contracte de muncă erau reglementate de dreptul francez.

20. Inspecția muncii a arătat că numai personalul la sol era declarat la organismele franceze de securitate socială. Personal navigant erau titularul unor certificate E 101 care atestau că acesta era detașat temporar în Franța și menținut pentru perioada de detașare în sistemul spaniol de securitate socială. Inspectorul de muncă a constatat că 48 angajați nu lucrau în mod obișnuit pentru Vueling și fuseseră angajați cu mai puțin de 30 de zile înainte de data detașării lor, unii în ziua premergătoare sau chiar în ziua detașării, și a concluzionat că aceștia fuseseră angajați în vederea detașării. Pentru 21 dintre acești lucrători, fișa de salariu menționa o adresă în Franța, un număr semnificativ de declarații de detașare conținea declarații false privind reședința, care ascundeau faptul că lucrătorii detașați, în majoritatea lor, nu aveau calitatea de rezidenți spanioli, unii nelocuind niciodată în Spania. Având în vedere contractele de muncă expirate, reieșea că 103 lucrători în total nu fuseseră declarați în sistemul francez de securitate socială.

21. Inspecția muncii a mai arătat că Vueling avea la aeroportul Paris-Charles-de-Gaulle o „bază de operare” în sensul articolului R. 330-2-1 din Codul aviației civile, personalul navigant preluându-și îndatoririle și părăsindu-și serviciul său de pe această bază. În temeiul articolului L. 1262-3 din Codul muncii, Vueling nu putea, așadar, să se prevaleze de dispozițiile aplicabile detașării lucrătorilor. În acest context, inspecția muncii a considerat că, potrivit jurisprudenței Curții, deși certificatul E 101 echivala cu o prezumție de afiliere, acest document nu demonstra validitatea recurgerii la detașare. Aceasta a apreciat că erau întrunite elementele unei fraude privind detașarea și că exista un prejudiciu pentru lucrătorii individuali, în special, de acces la drepturile conferite de sistemul francez de securitate socială, dar și pentru colectivitate, întrucât angajatorul nu plătise sumele datorate în temeiul acestui sistem.

22. În urma cercetării efectuate, Vueling a fost urmărită penal, pentru săvârșirea infracțiunii de muncă nedeclarată prin nedeclararea activității, prevăzută la articolul L. 8221-3 din Codul muncii, pentru că, între 21 mai 2007 și 16 mai 2008, a desfășurat în mod intenționat la Roissy activitatea de transportator aerian de pasageri fără a depune declarațiile necesare la organismele de securitate socială, în special nedeclarând activitatea desfășurată în Franța și asimilând-o în mod nelegal unei detașări de lucrători.

23. Printr-o hotărâre din 1 iulie 2010, tribunal correctionnel de Bobigny (Tribunalul Corecțional din Bobigny, Franța) a achitat Vueling.

24. Prin hotărârea din 31 ianuarie 2012, cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris, Franța) a infirmat hotărârea pronunțată în primă instanță și a condamnat societatea Vueling la plata unei amenzi de 100 000 de euro. Această instanță a considerat, pe de o parte, că respectiva companie aeriană își desfășura activitatea la Roissy în cadrul unei „baze de operare” în sensul articolului R. 330-2-1 din Codul aviației civile, și că această activitate se încadra, în consecință, în ipotezele prevăzute la articolul L. 1262-3 din Codul Muncii. Instanța respectivă a arătat că entitatea în discuție dispunea de o autonomie de funcționare, Vueling recrutând în acest scop un director. Această autonomie presupunea de asemenea că societatea nu putea justifica existența unei legături organice cu lucrătorii detașați. Pe de altă parte, aceeași instanță a considerat că Vueling a încălcat intenționat normele aplicabile, în special prin faptul că a stabilit domiciliul a 41 dintre lucrătorii pentru care solicita detașarea la adresa propriului sediu, fără să fi fost în măsură să furnizeze o explicație solidă susceptibilă să înlăture suspiciunea de fraudă. În sfârșit, cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris) a considerat că, deși certificatele E 101 echivalau cu o prezumție de afiliere la sistemul spaniol de securitate socială și erau obligatorii pentru instituțiile franceze competente în materie de securitate socială, acestea nu puteau interzice instanței penale să constate încălcarea cu intenție a dispozițiilor legale care stabilesc condițiile de validitate a detașării lucrătorilor.

25. Vueling a formulat recurs în casație. Printr-o hotărâre din 11 martie 2014, Cour de cassation, chambre criminelle (Curtea de Casație, Secția Penală) a respins acest recurs. Respectiva instanță a considerat că Vueling nu se putea prevala de normele aplicabile detașării lucrătorilor prevăzute la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, din moment ce activitatea pe care o desfășura la Roissy era realizată în mod obișnuit, stabil și continuu în incinte sau prin infrastructuri situate pe teritoriul național și, prin urmare, intra sub incidența dreptului de stabilire, în sensul dispozițiilor articolului L. 1263-3 din Codul muncii și al jurisprudenței Curții. În consecință, Vueling nu se putea prevala de certificate E 101, iar infracțiunea de muncă nedeclarată, prevăzută la articolul L. 8221-3 din Codul muncii, putea fi reținută împotriva sa.

B. Dialogul care a avut loc între instituțiile franceze și cele spaniole

26. Din dosarul de care dispune Curtea reiese că, prin scrisoarea din 4 aprilie 2012, Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) de Seine-et-Marne (Uniunea pentru Recuperarea Contribuțiilor de Securitate Socială și a Alocațiilor Familiale din Seine-et-Marne, Franța) a adus faptele în litigiu la cunoștința instituției emitente a certificatelor E 101 prezentate de Vueling, și anume Tesorería general de la seguridad social de Cornellà de Llobregat (Trezoreria Generală a Securității Sociale din Cornellà de Llobregat, Spania) și a solicitat acestei instituții anularea certificatelor în discuție.

27. Prin decizia din 17 aprilie 2014, instituția emitentă a anulat certificatele E 101 în litigiu. Cu toate acestea, ea a menținut contribuțiile plătite de Vueling la sistemul spaniol de securitate socială pentru lucrătorii în cauză, pentru motivul că rambursarea acestora era prescrisă.

28. La data de 29 mai 2014, Vueling a formulat o contestație administrativă împotriva acestei decizii. Prin decizia din 1 august 2014, autoritatea ierarhic superioară a respins această contestație. Totuși, prin decizia din 5 decembrie 2014, aceeași autoritate a revenit asupra deciziei sale inițiale, pentru a „lăsa fără efect anularea formularelor de deplasare”, pentru motivul că, având în vedere timpul scurs de la data faptelor, nu era oportun să se declare neadecvată afilierea lucrătorilor respectivi la sistemul spaniol de securitate socială, din moment ce nu era posibilă rambursarea contribuțiilor plătite. În plus, acești lucrători au putut beneficia de prestații pe baza acestor contribuții, astfel încât, în cazul anulării afilierii lor, ei ar putea rămâne fără protecție. În aceste condiții, potrivit autorității respective, anularea numai a certificatelor E 101 nu se justifica, pentru motivul că emiterea lor era simpla consecință a afilierii lucrătorilor în cauză la sistemul spaniol de securitate socială.

29. În paralel, întrucât nu au primit răspuns din partea instituției emitente și având în vedere confirmarea condamnării Vueling de către Cour de cassation, chambre criminelle (Curtea de Casație, Secția penală) la 11 martie 2014, autoritățile franceze au adresat din nou întrebări omologilor lor din Spania, la 22 și la 23 octombrie 2014.

30. Prin scrisoarea din 9 decembrie 2014, autoritățile spaniole au informat autoritățile franceze cu privire la decizia finală a instituției emitente din 5 decembrie 2014 de menținere a certificatelor E 101 în litigiu. La 11 decembrie 2014, autoritățile spaniole au comunicat autorităților franceze textul deciziei în discuție.

31. Prin scrisoarea din 7 aprilie 2015, autoritățile franceze au solicitat instituției emitente să reconsidere această decizie. La 24 iunie 2015, a fost organizată o videoconferință între instituțiile competente franceze și spaniole, care nu a permis soluționarea neînțelegerii dintre ele.

C. Acțiunea formulată de CRPNPAC (cauza C-370/17)

32. La 11 august 2008, CRPNPAC a sesizat tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny). Această acțiune urmărește, printre altele, ca să fie acordate despăgubiri acestei case pentru repararea prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neafilierii, la sistemul suplimentar de pensii pe care îl administrează, a personalului navigant angajat de Vueling la Roissy.

33. Tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny) a suspendat judecarea cauzei în așteptarea unei decizii definitive în procedura penală inițiată împotriva Vueling. În urma hotărârii din 31 martie 2014 a Cour de cassation, chambre criminelle (Curtea de Casație, Secția penală), procedura în fața acestei instanțe a fost reluată.

34. În acest cadru, tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny) se întreabă dacă jurisprudența Curții referitoare la efectul obligatoriu al certificatului E 101 se aplică în cazul în care instanțele din statul membru gazdă al lucrătorilor în cauză au condamnat penal angajatorul pentru muncă nedeclarată, ceea ce implică existența unei intenții frauduloase sau a unui abuz de drept.

35. În aceste condiții, prin decizia din 30 martie 2017, primită de Curte la 19 iunie 2017, tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny) a suspendat judecarea cauzei și a sesizat Curtea.

D. Acțiunea formulată de domnul Poignant (cauza C-37/18)

36. La data de 21 aprilie 2007, domnul Poignant a fost angajat de Vueling în calitate de copilot, cu un contract de muncă reglementat de dreptul spaniol. La 14 iunie 2007, acesta a fost detașat, printr-un act adițional, la aeroportul Paris-Charles-de-Gaulle.

37. Prin scrisoarea din 30 mai 2008, domnul Poignant a demisionat, invocând în special nelegalitatea situației sale contractuale în raport cu dreptul francez, demisie retrasă ulterior prin e-mailul din 2 iunie 2008. Prin scrisoarea din 9 iunie 2008, acesta a luat act de încetarea contractului său de muncă, invocând din nou această nelegalitate.

38. La data de 11 iunie 2008, domnul Poignant a sesizat conseil des prud'hommes de Bobigny (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) (Franța) și a solicitat recalificarea demisiei sale ca denunțare a contractului care produce efectele unei concedieri fără un motiv real și serios¹³ și acordarea, totodată, de despăgubiri pentru muncă nedeclarată și pentru lipsa unei contribuții la sistemul francez de securitate socială.

39. Prin hotărârea din 14 aprilie 2011, conseil des prud'hommes de Bobigny (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a respins cererile formulate de domnul Poignant. Această instanță a considerat că Vueling își îndeplinesc în mod corect formalitățile administrative aplicabile, în special solicitând organismelor spaniole de securitate socială certificate E 101 pentru angajații săi. Instanța respectivă a arătat de asemenea că detașarea domnului Poignant nu a depășit un an și că acesta nu a fost trimis pentru a înlocui o altă persoană.

40. Prin hotărârea din 4 martie 2016, cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris) a infirmat hotărârea instanței pentru litigii de muncă. Întemeindu-se pe autoritatea de lucru judecat a hotărârii pe care a pronunțat-o la 31 ianuarie 2012, într-o cauză penală, această instanță a obligat Vueling la plata către domnul Poignant de daune interese în special cu titlu de indemnizație forfetară pentru muncă nedeclarată și pentru lipsa contribuțiilor la sistemul francez de securitate socială.

41. Vueling a formulat recurs împotriva acestei hotărâri. În acest context, Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția socială), observă că din hotărârea pronunțată, într-o cauză penală, de către cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris) la 31 ianuarie 2012 rezultă că această companie aeriană dispunea la data faptelor în litigiu de o „bază de operare” la Roissy, cu alte cuvinte de o „sucursală” în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71. Pe de altă parte, faptul că certificatele E 101 de care Vueling se prevalează au fost eliberate în temeiul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din acest regulament, în timp ce situația personalului său navigant intra, în realitate, sub incidența articolului 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i), și că acestea menționează drept loc de desfășurare a activității de către lucrătorii în cauză aeroportul Paris-Charles-de-Gaulle ar fi, în sine, de natură să demonstreze că aceste certificate au fost obținute în mod fraudulos. Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția socială), ridică problema dacă jurisprudența Curții referitoare la efectul obligatoriu al certificatului E 101, reafirmată în Hotărârea A-Rosa Flussschiff¹⁴, este aplicabilă în asemenea împrejurări.

42. În cazul unui răspuns afirmativ, s-ar pune astfel problema dacă principiul supremației dreptului Uniunii se opunea ca cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris), fiind ținută, în aplicarea dreptului său intern, de autoritatea de lucru judecat în penal asupra civilului, să procedeze, în hotărârea din 4 martie 2016, în conformitate cu o hotărâre pronunțată de ea, în cauza penală, la 31 ianuarie 2012, și să oblige Vueling la plata de daune interese către domnul Poignant exclusiv în temeiul acestei condamnări penale anterioare.

43. În aceste condiții, prin decizia din 10 ianuarie 2018, primită de Curte la 19 ianuarie 2018, Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția socială), a suspendat judecarea cauzei și a sesizat Curtea.

¹³ În dreptul francez, în cazul în care un lucrător reziliază în mod unilateral contractul de muncă pentru fapte pe care le reproșează angajatorului său, această reziliere constituie o denunțare și produce efectele unei concedieri fără un motiv real și serios. Cu toate acestea, angajatul poate rezilia contractul de muncă pentru culpa angajatorului numai în cazul unei încălcări suficient de grave a acestuia din urmă, care împiedică continuarea contractului de muncă. În caz contrar, denunțarea produce efectele unei demisii.

¹⁴ Hotărârea din 27 aprilie 2017 (C-620/15, denumită în continuare „Hotărârea A-Rosa Flussschiff”, EU:C:2017:309).

IV. Întrebările preliminare și procedura în fața Curții

44. În cauza C-370/17, tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny) a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Efectul atribuit certificatului E 101 eliberat, în conformitate cu articolul 11 alineatul (1) și cu articolul 12a alineatul 1(a) din [Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72], de instituția desemnată de autoritatea statului membru a cărui legislație de securitate socială urmează să rămână aplicabilă situației lucrătorului salariat, trebuie menținut chiar și în cazul în care certificatul E 101 a fost obținut ca urmare a unei fraude sau a unui abuz de drept, constatat în mod definitiv de o instanță a statului membru în care lucrătorul salariat își desfășoară sau trebuie să își desfășoare activitatea?
- 2) În cazul în care răspunsul la această întrebare ar fi afirmativ, eliberarea unor certificate E101 împiedică persoanele care au suferit un prejudiciu ca urmare a comportamentului angajatorului, autor al fraudei, să obțină repararea acestuia fără ca afilierea salariaților la sistemele desemnate de certificatul E 101 să fie repusă în discuție prin acțiunea în răspundere exercitată împotriva angajatorului?”

45. În cauza C-37/18, Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția socială) a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Interpretarea dată de [Curte], în Hotărârea A-Rosa Flussschiff [...] articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul [nr. 1408/71], se aplică unui litigiu având ca obiect infracțiunea de muncă nedeclarată în care certificatele E 101 au fost eliberate în temeiul articolului 14 alineatul (1) litera (a) [din acest regulament], în aplicarea articolului 11 alineatul (1) din [Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72], deși situația respectivă intra sub incidența articolului 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) [din Regulamentul nr. 1408/71] pentru salariații care își desfășoară activitatea pe teritoriul statului membru al cărui resortisanți sunt și pe care întreprinderea de transport aerian stabilită într-un alt stat membru are o sucursală, iar simpla lectură a certificatului E 101 care menționează un aeroport ca loc de desfășurare a activității unui salariat și o întreprindere aeriană ca angajator ar permite să se deducă faptul că acesta a fost obținut în mod fraudulos?
- 2) În caz afirmativ, principiul supremației dreptului Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că se opune ca o instanță națională pentru care, în aplicarea dreptului său intern, autoritatea de lucru judecat din penal este obligatorie pentru instanța civilă, să procedeze în conformitate cu o decizie a unei instanțe penale pronunțate într-un mod incompatibil cu normele dreptului Uniunii prin obligarea în civil a unui angajator la plata de daune interese către un salariat exclusiv în temeiul condamnării penale a celui angajator pentru muncă nedeclarată?”

46. Prin decizia președintelui Curții din 22 februarie 2018, cauzele C-370/17 și C-37/18 au fost conexate, ținând seama de conexitatea lor, pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

47. CRPNPAC, domnul Poignant, Vueling, guvernele francez și ceh, Irlanda, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise în fața Curții. Aceleași părți și persoanele interesate, cu excepția guvernului ceh, au fost reprezentate în ședința de audiere a pledoariilor care a avut loc la 29 ianuarie 2019.

V. Analiză

A. *Observații introductive*

48. Nu este necesar să se amintească în detaliu jurisprudența Curții referitoare la efectul obligatoriu al certificatului E 101¹⁵. Temeiurile acesteia sunt bine cunoscute: nici instituția competentă, nici instanța statului membru gazdă nu poate să nu ia în considerare, sau *a fortiori* să anuleze, un certificat E 101 eliberat, în numele unui lucrător, de către instituția competentă din statul membru de origine¹⁶.

49. Astfel cum am arătat în introducerea prezentelor concluzii, primirea acestei jurisprudențe de către instanțele franceze nu s-a realizat fără controverse. Cauza Vueling este emblematică în această privință. Hotărârea pronunțată de chambre criminelles de la Cour de cassation [Secția penală a Curții de Casație] la 31 martie 2014, prin care această instanță a confirmat condamnarea persoanei în cauză pentru muncă nedeclarată, a fost, împreună cu o hotărâre pronunțată în aceeași zi împotriva easyJet într-o cauză similară¹⁷, cel puțin remarcată, pe de o parte, întrucât Secția penală a validat, în aceste hotărâri, abordarea instanțelor de fond care a constatat în înlăturarea certificatelor E 101 prezentate de respectivele companii aeriene, considerând că acestea ar fi fără relevanță pentru caracterizarea infracțiunii în discuție, pe de altă parte, întrucât aceasta nu a adresat Curții o întrebare preliminară cu privire la acest aspect.

50. Soluția nu era evidentă însă în raport cu jurisprudența Curții, așa cum exista la momentul respectiv. Astfel, elementul material al unei asemenea infracțiuni constă în lipsa de afiliere la sistemul național de securitate socială. Această afiliere poate fi impusă numai în conformitate cu normele de conflict din Regulamentul nr. 1408/71. Prin urmare, aplicarea corespunzătoare a acestor norme este o chestiune prealabilă pentru a caracteriza această infracțiune. Or, potrivit Curții, certificatul E 101 atestă nu numai afilierea lucrătorului în cauză la legislația privind securitatea socială din statul membru al instituției emitente, ci și elementele de drept și de fapt pe care se întemeiază¹⁸. Cu alte cuvinte, certificatul respectiv dovedește că această din urmă afiliere respectă aceleași norme. Prin urmare, nu era evident că instanța din statul membru gazdă, chiar dacă nu se pronunță cu privire la afilierea unui lucrător ca atare, ci cu privire la o astfel de infracțiune penală, poate să nege orice relevanță a certificatului E 101 și să verifice ea însăși aplicarea Regulamentului nr. 1408/71.

51. În contextul discuțiilor generate de hotărârile pronunțate de chambre criminelles¹⁹, Cour de cassation (Secția penală a Curții de Casație), sesizată din nou cu o cauză privind munca nedeclarată, a decis în plen să adreseze întrebarea preliminară care a condus la pronunțarea Hotărârii A-Rosa Flussschiff. Prin intermediul acelei întrebări, ea solicita Curții să revină asupra jurisprudenței sale

15 În această privință, facem trimitere la Concluziile noastre prezentate în cauza A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:12, punctele 44-55), și la cele prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctele 32-37).

16 Dacă certificatul E 101 poate fi eliberat în temeiul normelor aplicabile detașării lucrătorilor, care figurează la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și la articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72, acesta poate fi de asemenea eliberat în temeiul altor dispoziții, printre care se numără articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, aplicabil personalului rulant sau navigant al întreprinderilor de transport (a se vedea punctele 124 și 134 din prezentele concluzii).

17 Cour de cassation, chambre criminelles (Secția penală a Curții de Casație), nr. 11-88420.

18 A se vedea Hotărârea din 26 ianuarie 2006, Herbosch Kiere (C-2/05, EU:C:2006:69, punctele 19 și 32).

19 Hotărârile în discuție au divizat în special doctrina națională. A se vedea, printre detractori, Lhernould, J. P., „Une compagnie aérienne peut-elle détacher des navigants en France? L'étonnante leçon anti-européenne de la chambre criminelle à propos du formulaire E 101”, în *RJS*, 2014, și, printre entuziaști, Muller, F., „Face aux abus et contournements, la directive d'exécution de la directive détachement est-elle à la hauteur?”, în *Dr. Soc.*, 2014, p. 788. Pe de altă parte, în urma unei plângeri formulate de Vueling, Comisia a inițiat o procedură EU Pilot împotriva Franței. Această plângere a fost însă clasată după pronunțarea Hotărârii A-Rosa Flussschiff.

referitoare la caracterul obligatoriu al certificatului E 101 sau, cel puțin, să o nuanțeze în cazul unei erori vădite. Amintim că, în acea hotărâre, Curtea a reafirmat această jurisprudență statuând că, chiar și în fața unei asemenea erori vădite, instanța din statul membru gazdă era ținută de certificatul respectiv²⁰.

52. Cu toate acestea, în Hotărârea A-Rosa Flussschiff, Curtea nu s-a pronunțat în legătură cu ipoteza fraudei. Respectiva ipoteză a fost abordată în Hotărârea Altun. În această din urmă hotărâre, pronunțată în Marea Cameră, Curtea a admis, cel puțin în principiu, că instanța din statul membru gazdă poate înlătura un certificat E 101 atunci când constată că certificatul respectiv a fost obținut sau a fost invocat în mod fraudulos.

53. Cele două întrebări în cauza C-370/17 și prima întrebare formulată în cauza C-37/18 oferă Curții ocazia să precizeze înțelesul Hotărârii Altun. Având în vedere împrejurările în discuție în litigiul principal și observațiile prezentate în fața Curții, sunt necesare, în opinia noastră, două clarificări.

54. Pe de o parte, trebuie să se precizeze competența recunoscută instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos. Vom explica motivele pentru care, în opinia noastră, această instanță are competența să înlătore un asemenea certificat din moment ce dispune de elemente care demonstrează fraudă, independent de desfășurarea dialogului între instituțiile competente, prevăzut la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71²¹ (secțiunea B).

55. Pe de altă parte, este necesar să se revină asupra noțiunii de „fraudă” în sensul dreptului Uniunii și, în acest context, să se precizeze modul în care normele de securitate socială prevăzute de Regulamentul nr. 1408/71 se aplică personalului navigant al companiilor aeriene care efectuează transporturi internaționale. În opinia noastră și sub rezerva verificărilor efectuate de instanța de trimitere, circumstanțe precum cele din litigiul principal pot caracteriza o asemenea fraudă (secțiunea C).

56. În ceea ce privește, în sfârșit, a doua întrebare în cauza C-37/18, vom explica motivele pentru care, în opinia noastră, dreptul Uniunii se opune unei norme naționale privind autoritatea de lucru judecat care obligă instanța civilă să facă aplicarea unei decizii penale definitive, în cazul în care se stabilește că această decizie este incompatibilă cu dreptul menționat (secțiunea D).

B. Cu privire la competența instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos

57. Certificatul E 101 are drept obiectiv asigurarea respectării principiului, prevăzut la articolul 13 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1408/71, al unicității legislației aplicabile unui lucrător în domeniul securității sociale. Acest certificat urmărește să evite ca instituțiile din diferite state membre să aibă o apreciere divergentă cu privire la această legislație și să prevină conflictele de competență care ar rezulta de aici. Certificatul E 101 contribuie astfel la asigurarea securității juridice a lucrătorilor care se deplasează în Uniune și, în sens extins, a angajatorilor lor. Prin aceasta, el facilitează libera circulație a lucrătorilor și libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii²².

20 A se vedea Hotărârea A-Rosa Flussschiff, punctul 61. În această hotărâre, Curtea a statuat de asemenea, în mod implicit dar necesar, că natura civilă sau penală a procedurii inițiate nu are nicio influență asupra efectului obligatoriu al certificatului E 101, care se impune tuturor instanțelor din statele membre. A se vedea Ordonanța din 24 octombrie 2017, Belu Dienstleistung și Nikless (C-474/16, nepublicată, EU:C:2017:812, punctul 17).

21 Cu alte cuvinte, exprimându-ne totodată rezerve cu privire la maniera oarecum pripită în care instanțele penale franceze au înlăturat certificatele E 101 prezentate de Vueling și jurisprudența Curții cu privire la acestea, considerăm că soluția la care au ajuns este conformă cu dreptul Uniunii.

22 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 35).

58. În cazul în care mențiunile din certificatul E 101 nu ar fi obligatorii, ca regulă generală, pentru instituțiile statului membru gazdă, aceste obiective ar fi compromise. Recunoscând un efect obligatoriu acestui certificat și consacrand competența exclusivă a instituției emitente pentru a-l retrage, Curtea urmărea să prevină tocmai consecințele pe care acest document urmărește să le evite: decizii contrare cu privire la legislația aplicabilă unui anumit lucrător și dubla impunere care ar rezulta de aici²³.

59. Principiul cooperării loiale, prevăzut la articolul 4 alineatul (3) TUE, justifică, de altfel, această soluție. În conformitate cu acest principiu, instituțiile competente ale statelor membre trebuie să își acorde asistență reciprocă în ceea ce privește punerea în aplicare a normelor privind conflictul de legi prevăzute de Regulamentul nr. 1408/71. Rezultă de aici un set de obligații sinalagmatice: instituția emitentă trebuie să efectueze o apreciere corectă a faptelor pertinente pentru aplicarea acestor norme și, prin urmare, să garanteze exactitatea mențiunilor care figurează în certificatul E 101; instituțiile statului membru gazdă trebuie, în acest spirit de cooperare, să recunoască în principiu validitatea acestui certificat și, în caz de îndoieli cu privire la mențiunile sale, să informeze instituția emitentă cu privire la aceasta. Într-o asemenea situație, revine acesteia din urmă sarcina de a reconsidera temeinicia eliberării certificatului în cauză, în același spirit de cooperare²⁴.

60. Efectul obligatoriu al certificatului E 101 se impune și din perspectiva principiului încrederii reciproce²⁵. Acest principiu impune fiecărui stat membru să pornească de la premisa că, în principiu, toate celelalte state membre respectă dreptul Uniunii²⁶. Potrivit principiului respectiv, instituțiile statului membru gazdă trebuie să prezume, așadar, că instituția emitentă, prin eliberarea acestui certificat, a făcut o justă aplicare a normelor privind conflictul de legi prevăzute în Regulamentul nr. 1408/71.

61. În aceste condiții, astfel cum a statuat Curtea în Hotărârea Altun, jurisprudența referitoare la efectul obligatoriu al certificatului E 101 nu poate permite justițiabililor să se prevaleze în mod fraudulos sau abuziv de normele dreptului Uniunii²⁷.

62. În această privință, în hotărârea respectivă, Curtea a amintit că există, în dreptul Uniunii, principiul general al interzicerii fraudei și a abuzului de drept, a cărui respectare se impune justițiabililor. Astfel, aplicarea reglementării Uniunii nu poate fi extinsă astfel încât să acopere operațiunile care sunt realizate în scopul de a beneficia în mod fraudulos sau abuziv de avantajele prevăzute de acest drept²⁸.

63. În temeiul principiului general menționat, Curtea a considerat în hotărârea respectivă că un certificat E 101 fraudulos nu poate avea același efect obligatoriu. Ea a admis, în principiu, că instanța din statul membru gazdă este competentă să înlăture un certificat E 101 și să deducă consecințele, prevăzute în dreptul național, ale nerespectării normelor de securitate socială aplicabile, atunci când constată, pe baza unor elemente obiective²⁹, și sub rezerva ca partea interesată să dispună de posibilitatea de a contesta aceste elemente, cu respectarea garanțiilor legate de dreptul la un proces echitabil, indiferent dacă acest certificat a fost obținut sau a fost invocat în mod fraudulos³⁰.

23 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 36).

24 A se vedea în acest sens Hotărârea Altun, punctele 37-39, 41-43, precum și jurisprudența citată.

25 Hotărârea Altun, punctele 39 și 40.

26 A se vedea în special Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar) (C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 36 și jurisprudența citată).

27 Hotărârea Altun, punctul 48.

28 A se vedea Hotărârea Altun, punctul 49. A se vedea de asemenea Hotărârea din 22 noiembrie 2017, Cussens și alții (C-251/16, EU:C:2017:881, punctele 27, 30, 31 și 33).

29 Pentru elementele constitutive ale unei fraude, în sensul dreptului Uniunii, și indiciile care permit să fie constatată, a se vedea secțiunea C din prezentele concluzii.

30 A se vedea Hotărârea Altun, punctele 55, 56 și 60.

64. Curtea a recunoscut totuși această competență a instanței din statul membru gazdă într-un context oarecum particular. În această privință, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Altun, instituția competentă din statul membru gazdă, care a constatat o serie de elemente care indică faptul că certificatele E 101 au fost obținute în mod fraudulos, au adresat instituției emitente o cerere motivată de reexaminare sau de retragere a certificatelor respective. Această din urmă instituție a răspuns, după o reiterare a cererii și la mai mult de un an și jumătate de la această solicitare, furnizând un rezumat al certificatelor respective, indicând durata lor de valabilitate și precizând că condițiile detașării erau, la momentul eliberării certificatelor menționate, îndeplinite de diferiți angajatori în cauză. Ea nu a ținut, în schimb, seama în acest răspuns de elementele aduse la cunoștința sa de prima instituție³¹. În aceste împrejurări, Curtea a statuat că:

„[...] atunci când, în cadrul dialogului prevăzut la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71, instituția statului membru în care au fost detașați lucrătorii sesizează instituția emitentă a certificatelor E 101 cu elemente concrete care oferă motive pentru a crede că aceste certificate au fost obținute în mod fraudulos, revine celei de a doua instituții, în temeiul principiului cooperării loiale, sarcina de a reexamina, în lumina acestor elemente, temeinicia eliberării certificatelor menționate și, dacă este cazul, de a le retrage [...]. În cazul în care această din urmă instituție nu procedează la o astfel de reexaminare într-un termen rezonabil, elementele menționate trebuie să poată fi invocate în cadrul unei proceduri judiciare, în scopul obținerii, din partea instanței statului membru în care au fost detașați lucrătorii, a înlăturării certificatelor în cauză”³².

65. Or, acest fragment poate fi interpretat în două moduri. *Pe de o parte*, este posibil să se considere, precum Vueling, guvernul ceh, Irlanda și Comisia, că, prin această formulare, Curtea urmărea să condiționeze competența instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101, obținut sau invocat în mod fraudulos, de desfășurarea dialogului între instituțiile competente, astfel cum este prevăzut la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71. Mai precis, această instanță ar dispune de această competență doar atunci când sunt îndeplinite *două condiții cumulative*, și anume (1) ca instituția competentă a statului membru gazdă să fi sesizat instituția emitentă cu elemente concrete care oferă motive pentru a crede că certificatul E 101 în discuție a fost obținut în mod fraudulos și (2) ca această din urmă instituție să se fi abținut să reexamineze certificatul respectiv, în lumina acestor elemente, într-un termen rezonabil.

66. *Pe de altă parte*, fragmentul respectiv poate fi interpretat, astfel cum procedează domnul Poignant și CRPNPAC, în sensul că Curtea nu urmărea să stabilească condiții generale, ci să se limiteze la a da un răspuns calchiat pe împrejurările speței, fără a aduce atingere competenței instanței din statul membru gazdă în alte cauze.

67. Amintim că, în ceea ce privește acest dialog între instituțiile competente, împrejurările în discuție în litigiul principal se deosebesc în mod semnificativ de cele care au condus la Hotărârea Altun³³. Problema dacă, în aceste împrejurări, instanțele penale franceze puteau, și dacă instanțele de trimitere pot, înlătura certificatele E 101 în litigiu a divizat astfel părțile și intervenienții în fața Curții.

68. În opinia noastră, Hotărârea Altun nu poate fi interpretată în sensul că limitează competența instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101, atunci când dispune de elemente obiective care permit să se constate fraudă. Considerațiile referitoare la dialogul între instituțiile competente, prevăzut la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71, care figurează în respectiva hotărâre, nu pot fi interpretate ca reprezentând condiții ale acestei competențe (1). În cazul în care opinia Curții ar fi diferită, vom explica motivele pentru care, în orice caz, aceste condiții trebuie să fie considerate îndeplinite în împrejurări precum cele din litigiul principal (2).

31 A se vedea Hotărârea Altun, punctele 20 și 21.

32 Hotărârea Altun, punctele 54 și 55.

33 A se vedea punctele 26-31 din prezentele concluzii.

1. Cu privire la lipsa de incidență a derulării dialogului între instituțiile competente asupra competenței instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos

69. Interpretarea pe care o propunem rezultă, în opinia noastră, dintr-o aplicare corectă a principiului general de drept al Uniunii referitor la interzicerea practicilor frauduloase sau abuzive (a). O restricție adusă competenței instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos nu poate fi justificată de niciunul dintre motivele care stau de obicei la baza efectului obligatoriu al acestui certificat [literele (b)-(d)]. Cu titlu suplimentar, această interpretare este susținută, în cauza C-37/18, de considerații legate de protecția efectivă de care poate beneficia un lucrător în caz de fraudă săvârșită de angajatorul său (e). În sfârșit, interpretarea menționată nu afectează, în opinia noastră, sistemul bazat pe acest certificat (f).

a) Cu privire la principiul general al interzicerii practicilor frauduloase sau abuzive

70. Interpretarea potrivit căreia instanța din statul membru gazdă are competența de a înlătura un certificat E 101 în cazul în care constată, pe baza unor elemente obiective, că certificatul respectiv a fost obținut sau a fost invocat în mod fraudulos constituie, în opinia noastră, o consecință directă și necesară a principiului potrivit căruia justițiabilii nu se pot prevala în mod fraudulos sau abuziv de normele dreptului Uniunii.

71. Astfel, potrivit jurisprudenței constante a Curții referitoare la acest principiu general, fraudă sau abuzul de drept al Uniunii, atunci când este constatat prin elemente obiective, impune *să se refuze persoanei interesate dreptul sau avantajul urmărit* – ceea ce nu este, de altfel, decât simpla consecință a constatării că, în caz de fraudă sau de abuz de drept, condițiile obiective pentru obținerea dreptului sau a avantajului respectiv nu sunt în realitate îndeplinite³⁴.

72. Curtea a reafirmat cu fermitate această soluție recent în Hotărârile N Luxembourg 1 și alții³⁵, precum și T Danmark și Y Denmark³⁶, pronunțate în Marea Cameră. Aceasta a confirmat de asemenea în hotărârile amintite că o instanță națională care se confruntă cu o utilizare abuzivă sau frauduloasă a dispozițiilor dreptului Uniunii are, în temeiul acestui drept, nu o simplă *posibilitate*, ci *obligăția* de a refuza persoanei interesate beneficiul acestor dispoziții³⁷.

73. În consecință, în aplicarea principiului general în discuție, instanța din statul membru gazdă, atunci când dispune de elemente care îi permit să constate că un certificat E 101 a fost obținut sau a fost invocat în mod fraudulos este nu numai *competentă să înlătore acest certificat*, ci are și *obligăția de a proceda astfel*.

³⁴ A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2017, Cussens și alții (C-251/16, EU:C:2017:881, punctul 32 și jurisprudența citată).

³⁵ Hotărârea din 26 februarie 2019 (C-115/16, C-118/16, C-119/16 și C-299/16, EU:C:2019:134, punctele 96-102).

³⁶ Hotărârea din 26 februarie 2019 (C-116/16 și C-117/16, EU:C:2019:135, punctele 70-76).

³⁷ A se vedea Hotărârea din 26 februarie 2019, N Luxembourg 1 și alții (C-115/16, C-118/16, C-119/16 și C-299/16, EU:C:2019:134, punctele 110 și 120), precum și T Danmark și Y Denmark (C-116/16 și C-117/16, EU:C:2019:135, punctele 76 și 82).

74. Desfășurarea dialogului între instituția competentă a statului membru gazdă și instituția emitentă cu privire la validitatea unui certificat E 101, întemeiată pe articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71, nu poate, în opinia noastră, să afecteze în mod valabil competența instanței din primul stat membru, în împrejurări precum cele menționate la punctul precedent, de a înlătura certificatul în discuție³⁸.

75. În această privință, observăm că, potrivit interpretării Hotărârii Altun propuse de Vueling, de guvernul ceh, de Irlanda și de Comisie, rezumată la punctul 65 din prezentele concluzii, în cazul în care instituția competentă a statului gazdă nu a sesizat instituția emitentă cu o cerere de reexaminare a certificatului E 101, dacă nu a trecut un termen rezonabil de la depunerea acestei cereri sau chiar dacă această din urmă instituție a răspuns, într-un astfel de termen, afirmând că, în opinia ei, având în vedere elementele comunicate, nu a avut loc o fraudă, instanța din statul membru gazdă nu ar putea înlătura certificatul în discuție, chiar dacă ar dispune de elemente obiective care să îi permită să constate această fraudă.

76. Or, în opinia noastră, un asemenea rezultat ar fi incompatibil cu principiul general menționat mai sus și ar presupune să se tolereze inacceptabilul într-o Uniune de drept: pe de o parte, un justițiabil ar putea obține un beneficiu din comportamentul său fraudulos; pe de altă parte, o instanță ar trebui să tolereze, chiar să susțină, fraudă³⁹.

77. Trebuie să subliniem că fraudă cauzează o tulburare fundamentală ordinii publice, fie că este vorba de cea a statului membru gazdă sau de cea a Uniunii, care se confundă, în opinia noastră, în cazul unei fraude în materie de securitate socială⁴⁰. Intră în atribuțiile instanțelor naționale, în calitate de instanțe ale Uniunii, apărătoare ale acestei ordini publice, să asigure încetarea acestei tulburări. Respectiva competență nu ar trebui să sufere nicio restricție și, în plus, niciunul dintre motivele care stau în mod obișnuit la baza efectului obligatoriu al certificatului E 101 nu ar justifica acest lucru.

b) Cu privire la principiul cooperării loiale

78. În primul rând, principiul cooperării loiale, astfel cum este pus în aplicare la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71, nu poate justifica o asemenea încălcare a principiului interzicerii practicilor frauduloase sau abuzive.

79. Desigur, instituțiile statelor membre trebuie să coopereze în ceea ce privește punerea în aplicare a Regulamentului nr. 1408/71. În consecință, principiul cooperării loiale impune instituției competente a statului membru gazdă să se adreseze instituției emitente în cazul în care dispune de elemente care fac dovada existenței unei fraude cu privire la certificatul E 101, pentru a permite acestei instituții să reconsidere temeinicia eliberării acestui certificat și să îl retragă sau să îl anuleze⁴¹.

38 A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Lenz prezentate în cauza Calle Grenzshop Andresen (C-425/93, EU:C:1995:12, punctul 63). A se vedea prin analogie Hotărârea din 27 septembrie 1989, van de Bijl (130/88, EU:C:1989:349, punctele 20-27), și Concluziile avocatului general Darmon prezentate în cauza van de Bijl (130/88, nepublicate, EU:C:1989:157, punctul 17). A se vedea și Concluziile avocatului general Mischo prezentate în cauza Paletta (C-45/90, nepublicate, EU:C:1991:434, punctele 29-34), și Hotărârea din 2 mai 1996, Paletta (C-206/94, EU:C:1996:182, punctele 24-28). În aceste hotărâri, Curtea a admis ca anumite documente emise de instituțiile unui stat membru și care sunt, în principiu, obligatorii pentru cele din alt stat membru pot fi înlăturate de instanța din acest din urmă stat în caz de fraudă. Curtea a respins, în aceste cauze, sugestiile intervenienților care propuneau să se favorizeze cooperarea între instituții.

39 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 44).

40 A se vedea considerațiile care figurează la punctul 82 din prezentele concluzii.

41 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 71).

80. Prin urmare, instituția competentă a statului membru gazdă nu se poate lipsi de orice dialog cu instituția emitentă, chiar și în cazul unei fraude⁴². O asemenea încălcare a obligației de cooperare loială, în special în cazul în care ar trebui să se dovedească sistematică, ar putea fi sancționată în special în cadrul unei acțiuni în constatarea neîndeplinirii obligațiilor.

81. Totuși, această cooperare necesară nu poate, în opinia noastră, să justifice limitarea competenței instanței din statul membru gazdă de a constata o fraudă cu privire la certificatul E 101. Independent de desfășurarea dialogului între instituțiile competente, prevăzut la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71, această instanță trebuie să aibă posibilitatea de a înlătura un certificat E 101, din moment ce dispune de elementele care dovedesc că certificatul respectiv a fost obținut sau a fost invocat în mod fraudulos, iar aceasta fie că este sesizată de instituția competentă din acest stat membru, fie că se pronunță cu privire la o acțiune în despăgubire introdusă de terți interesați, cum ar fi lucrătorii care sunt afectați de această fraudă, fie că justițiabilul care se prevalează de acest certificat acționează în calitate de reclamant în fața sa.

82. Astfel, în simplul scop de a susține cooperarea dintre instituții, instanța nu poate fi împiedicată să acționeze împotriva fraudei în materie de securitate socială. În această privință, o luptă eficientă împotriva fraudei respective constituie un *imperativ*. La nivelul statelor membre, fraudă legată de eliberarea certificatelor E 101 reprezintă o amenințare la adresa coerenței și a echilibrului financiar al sistemelor de securitate socială ale acestora și, la nivelul Uniunii, fraudă respectivă este de natură să aducă atingere coeziunii economice, precum și bunei funcționări a pieței interne, denaturând condițiile de concurență⁴³.

83. Or, deși o cooperare strânsă și eficientă între instituțiile competente este, desigur, un factor-cheie în combaterea fraudei⁴⁴, această cooperare nu dispune totuși, în stadiul actual al dreptului Uniunii, de un cadru imperativ care să îi permită să funcționeze întotdeauna atât de rapid și de eficient în materie⁴⁵. Astfel, amintim că dreptul Uniunii nu cuprinde pentru moment nicio procedură pentru eliberarea și reexaminarea certificatelor E 101, acestea intrând sub incidența dreptului național al fiecărui stat membru, și niciun termen imperativ care să încadreze comunicările dintre instituțiile competente⁴⁶.

42 A se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iulie 2018, Comisia/Belgia (C-356/15, EU:C:2018:555, punctul 105), în care Curtea a arătat că legislația în discuție în cauza respectivă, prin care se urmărea să se combată certificatele E 101 obținute sau invocate în mod fraudulos, nu îndeplinea cerințele stabilite în Hotărârea Altun, din moment ce în special această reglementare nu prevedea nicio obligație pentru administrație de a iniția procedura de dialog și de conciliere prevăzută de Regulamentele nr. 883/2004 și nr. 987/2009.

43 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 46). A se vedea de asemenea Rezoluția Parlamentului European din 14 septembrie 2016 privind „dumpingul social” în Uniunea Europeană, citată anterior. A se vedea prin analogie, în ceea ce privește „dumpingul fiscal”, și Hotărârea din 26 februarie 2019, N Luxembourg 1 și alții (C-115/16, C-118/16, C-119/16 și C-299/16, EU:C:2019:134, punctul 107), precum și Hotărârea T Danmark și Y Denmark (C-116/16 și C-117/16, EU:C:2019:135, punctul 79).

44 A se vedea considerentul (4) al Deciziei nr. H5 a Comisiei administrative din 18 martie 2010 privind cooperarea în domeniul combaterii fraudei și a erorilor în temeiul [Regulamentului nr. 883/2004] și al [Regulamentului nr. 987/2009] (2010/C 149/05) (JO 2010, C 149, p. 5).

45 A se vedea prin analogie Concluziile avocatului general Darmon prezentate în cauza van de Bijl (130/88, nepublicate, EU:C:1989:157, punctul 17).

46 Reamintim că deciziile Comisiei administrative care prevăd asemenea termene nu au efect obligatoriu. Cu toate acestea, observăm că propunerea de modificare a regulamentelor de coordonare, dezbătută în prezent de legiuitorul Uniunii prevede introducerea unor termene pentru reexaminarea de către instituția emitentă a temeiniciei eliberării certificatului E 101 și, după caz, pentru retragerea sau rectificarea certificatului respectiv, la cererea unei instituții competente din alt stat membru. În caz irefutabil de fraudă comisă de persoana care a solicitat documentul, instituția emitentă trebuie să retragă sau să rectifice documentul imediat și cu efect retroactiv. A se vedea, pentru mai multe detalii, Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 21).

84. În plus, în caz de dezacord între instituțiile competente, recurgerea la procedura de conciliere în fața Comisiei administrative este de asemenea de natură să prelungească termenul înainte de orice sancțiune. În plus, deciziile acesteia nu au un efect juridic obligatoriu⁴⁷. Restrângerea luptei împotriva fraudei numai la această cooperare ar însemna că, în fapt, această luptă nu se desfășoară cu toată fermitatea și rapiditatea necesare.

85. În acest context, nu propunem ca acțiunile unilaterale în fața instanței din statul membru gazdă să se opună cooperării loiale între instituțiile competente. În opinia noastră, aceste două modalități de acțiune trebuie, în realitate, *meargă mână în mână*, având în vedere că se completează. De altfel, acesta este, în opinia noastră, spiritul Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne⁴⁸.

86. Astfel, dialogul între instituțiile competente care se produce înainte de sesizarea instanței din statul membru gazdă poate permite să se înlăture eventualele îndoieli cu privire la circumstanțele de fapt ale situației în discuție, în special atunci când constatarea fraudei necesită verificări în statul membru în care acest certificat a fost eliberat⁴⁹. În plus, în ipoteza în care instituția emitentă ar proceda la anularea sau la retragerea certificatului E 101 în urma unei cereri a instituției competente din statul membru gazdă, sesizarea instanței din acest stat s-ar putea dovedi superfluă. Dialogul între instituțiile competente poate permite astfel o economie de procedură⁵⁰. Chiar și după o condamnare de către instanța din statul membru gazdă, acest dialog rămâne esențial. În special, anularea unui certificat E 101, valabilă pe întreg teritoriul Uniunii, poate fi pronunțată numai de instituția emitentă⁵¹, având în vedere că instanța statului membru gazdă nu poate decât să înlăture certificatul în cadrul procedurii cu care este sesizat. În plus, acest dialog permite să se asigure reglementarea consecințelor financiare ale fraudei și să se garanteze că lucrătorii nu trebuie să suporte neplăceri în exercitarea dreptului lor la securitate socială⁵².

47 Cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 6 septembrie 2018, Alpenrind și alții (C-527/16, EU:C:2018:669), furnizează în această privință un exemplu elocvent. În acea cauză, instituția competentă din statul membru gazdă a indicat instituției emitente că documentele portabile A1 pe care le eliberase pentru unii lucrători nu erau valabile. Instituția emitentă a refuzat să procedeze la retragerea documentelor respective. În urma acestui dezacord, statele membre în cauză au sesizat Comisia administrativă care a pronunțat o decizie cu privire la retragerea documentelor menționate. Aceleași documente nu fuseseră însă retrase de instituția emitentă în urma acestei proceduri de conciliere.

48 Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 (JO 2014, L 159, p. 11). În special, articolul 6 alineatul (10) din această directivă prevede că o cerere de informații între instituțiile competente în materia detașării nu împiedică autoritățile competente ale statului membru gazdă să ia măsuri în conformitate cu dispozițiile relevante din dreptul național și din dreptul Uniunii pentru a cerceta și a preveni presupusele încălcări ale normelor privind detașarea lucrătorilor.

49 Ne gândim în special la tipul de fraudă în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Altun, care constă în crearea unor societăți de tipul „cutie poștală” într-un anumit stat membru doar în scopul detașării lucrătorilor în alt stat membru. Irlanda și Comisia merg însă până la a susține că instanța din statul gazdă *nu poate dispune de elemente care dovedesc fraudă fără să fi avut loc un dialog cu instituția emitentă*. Caracterul excesiv al acestei afirmații se impune de la bun început. Deși un astfel de dialog se poate dovedi util pentru a obține elemente de probă, acesta nu este indispensabil. Această instituție nu este întotdeauna mai bine plasată decât autoritățile statului membru gazdă pentru a dovedi fraudă. În special, elementele decisive pot fi constatate adesea în statul membru gazdă. Acesta este cazul în împrejurări precum cele din litigiul principal, în care în special trebuie să se constate existența, în acest stat, a unei sucursale a angajatorului și a unei legături a lucrătorilor cu aceasta (a se vedea secțiunea C din prezentele concluzii). De altfel, legiuitorul Uniunii însuși a subliniat rolul de control atribuit autorităților din statul membru gazdă, în Directiva 2014/67, al cărei articol 7 prevede în esență că controlul respectării acestei directive și a Directivei 96/71 ține de răspunderea autorităților din acest stat asistate, dacă este cazul, de autoritățile din statul membru de origine.

50 În speță, în cazul în care autoritățile franceze ar fi inițiat dialogul mai devreme, instituția emitentă ar fi anulat probabil certificatele E 101 în litigiu, dat fiind că a renunțat să procedeze astfel în principal din motive de prescripție.

51 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 56).

52 A se vedea considerațiile care figurează la nota de subsol 55 din prezentele concluzii.

c) Cu privire la principiul încrederii reciproce

87. În al doilea rând, principiul încrederii reciproce nu necesită, în opinia noastră, o interpretare diferită de cea pe care o propunem. Mai întâi, trebuie să se arate că, prin constatarea că certificatul E 101 a fost obținut în mod fraudulos, instanța din statul membru gazdă nu pune în discuție respectarea dreptului Uniunii de către instituția care l-a emis. O asemenea constatare a fraudei nu presupune ca o încălcare a dreptului Uniunii să îi fie imputabilă, ci doar că a fost înșelată de manevrele frauduloase ale angajatorului.

88. În continuare, în ipoteza în care, în cadrul dialogului lor, instituția emitentă ar fi procedat, la cererea instituției competente a statului membru gazdă, la reexaminarea unui certificat E 101 și ar fi decis să îl mențină, susținând că, în opinia sa, acest certificat nu a fost obținut sau nu a fost invocat în mod fraudulos, principiul încrederii reciproce impune, desigur, instanței din statul membru gazdă să țină seama în mod corespunzător de acest răspuns și de eventualele elemente invocate de această instituție în susținerea sa. Totuși, principiul respectiv nu poate obliga acea instanță să se simtă legată de acest răspuns, în condițiile în care ar dispune, totodată, de elemente care dovedesc fraudă respectivă.

89. Cu privire la acest aspect, nu se poate raționa prin analogie cu instrumentele de drept al Uniunii în materie civilă și penală, impunând instanțelor naționale să recunoască sau să execute anumite documente care provin din alte state membre fără a putea, în principiu, să repună în discuție temeinicia acestora. Astfel, instrumentele respective se înscriu în cadrul unei cooperări între *autoritățile judiciare*, și acest dat justifică gradul ridicat de încredere care stă la baza sistemului de recunoaștere și de executare prevăzut de aceste instrumente⁵³. Același grad de încredere nu poate fi impus unei *instanțe* în ceea ce privește avizul exprimat de o *autoritate administrativă* din alt stat membru. Cu alte cuvinte, principiul încrederii reciproce nu poate justifica faptul că instituția emitentă dispune de un fel de „drept de veto” cu privire la competența instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos.

90. În orice caz, amintim, în sfârșit, că principiul încrederii reciproce creează o *prezumție* de respectare a dreptului Uniunii, desigur puternică, dar nu irefragabilă. Dimpotrivă, această prezumție poate fi răsturnată în „situații excepționale”⁵⁴. În opinia noastră, dovada unei fraude constituie o asemenea situație.

d) Cu privire la principiile unicității afilierii și securității juridice

91. În al treilea rând, nici principiul unicității afilierii⁵⁵ nu necesită o interpretare diferită. Desigur, astfel cum subliniază Vueling, în litigiile principale, constatarea fraudelor și înlăturarea certificatelor E 101 în litigiu ar avea în special drept consecință obligarea acestora la plata către CRPNPAC a unor despăgubiri echivalente cu o parte din contribuțiile care nu sunt plătite în Franța, chiar dacă instituția emitentă refuză în prezent să revină asupra contribuțiilor deja plătite în Spania, ceea ce ar însemna, în fapt, să se impună o dublă contribuție pentru aceeași activitate.

⁵³ A se vedea de exemplu în ceea ce privește Decizia-cadru 2002/584/JAI a Consiliului din 13 iunie 2002 privind mandatul european de arestare și procedurile de predare între statele membre (JO 2002, L 190, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 6, p. 3), Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Poltorak (C-452/16 PPU, EU:C:2016:858, punctul 45). A se vedea de asemenea, în cadrul Regulamentului (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 2012, L 351, p. 1) (denumit în continuare „Regulamentul Bruxelles Ia”), Hotărârea din 16 iulie 2015, Diageo Brands (C-681/13, EU:C:2015:471, punctele 40 și 63).

⁵⁴ A se vedea în special Hotărârea din 5 aprilie 2016, Aranyosi și Căldăraru (C-404/15 și C-659/15 PPU, EU:C:2016:198, punctul 82 și jurisprudența citată).

⁵⁵ A se vedea, în ceea ce privește acest principiu, punctul 57 din prezentele concluzii.

92. Totuși, asemenea consecințe aduc prejudicii nu lucrătorilor în cauză, ci *angajatorului care comite o fraudă*. Or, acesta din urmă își asumă riscul să sufere asemenea consecințe, perturbând, prin fraudă sa, funcționarea normelor Regulamentului nr. 1408/71. În plus, aceste consecințe pot avea un efect disuasiv împotriva fraudei⁵⁶.

93. În al patrulea rând, în ceea ce privește principiul securității juridice, este suficient să se amintească faptul că o persoană care creează în mod artificial sau eludează condițiile aferente obținerii unui avantaj rezultat din dreptul Uniunii nu este îndreptățită să se prevaleze de acest principiu pentru a se opune pierderii avantajului în cauză în temeiul principiului interzicerii practicilor frauduloase sau abuzive⁵⁷.

e) Cu privire la dreptul la o cale de atac efectivă

94. În al cincilea rând și cu titlu suplimentar, în cauza C-37/18, interpretarea pe care o propunem este susținută de considerații legate de protecția jurisdicțională efectivă de care un lucrător precum domnul Poignant trebuie să poată beneficia în caz de fraudă comisă de angajatorul său.

95. În această privință, atunci când un angajator săvârșește o fraudă prin intermediul unui certificat E 101, acesta îl privează pe lucrătorul în cauză de contribuțiile la sistemul de securitate socială la care acesta din urmă ar trebui să fie afiliat, în conformitate cu normele privind conflictul de legi stabilite de legiuitorul Uniunii în Regulamentul nr. 1408/71. În măsura în care această legislație este mai favorabilă decât cea în cadrul căreia lucrătorul respectiv a fost menținut în mod nejustificat, ca urmare a manevrelor frauduloase ale angajatorului, rezultă pentru lucrător un prejudiciu, a cărui reparație are dreptul să o obțină. Ar fi curios, în opinia noastră, ca jurisprudența referitoare la efectul obligatoriu al certificatului E 101, dezvoltată de Curte în special pentru a proteja dreptul la libera circulație a lucrătorilor, să poată restrânge posibilitatea unei asemenea acțiuni în despăgubire.

96. Dincolo de această considerație, subliniem că un lucrător nu are competența de a iniția un dialog între instituții competente, în temeiul articolului 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71, sau de a se asigura că este inițiat. Astfel, în cazul în care competența instanței din statul membru gazdă de a înlătura un certificat E 101 despre care s-a dovedit că a fost obținut în mod fraudulos, în cadrul unei asemenea acțiuni în despăgubire, ar depinde de desfășurarea acestui dialog, ar însemna să se condiționeze accesul la instanță al acestui lucrător de cerințe asupra cărora acesta din urmă nu are niciun control. Un asemenea rezultat este, în opinia noastră, greu compatibil cu dreptul la o cale de atac efectivă, astfel cum este prevăzut la articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

97. Desigur, Comisia a susținut în ședință, ca răspuns la o întrebare adresată de Curte, că lucrătorul ar putea introduce o acțiune în fața instanțelor din statul membru de trimitere (și anume cel al instituției emitente și cel în care se află, în principiu, sediul angajatorului), care ar fi pe deplin competente să înlătore sau să invalideze certificatul E 101.

⁵⁶ În general, constatarea unei fraude ar trebui în principal să aibă drept consecință afilierea retroactivă a lucrătorilor în cauză la sistemul de securitate socială al statului membru gazdă. În prezent, regulamentele de coordonare nu conțin însă prevederi referitoare la reglementarea consecințelor financiare ale unei astfel de schimbări retroactive în special în ceea ce privește contribuțiile plătite în mod nejustificat de angajator. Dificultățile generate de această schimbare a afilierii pot avea totuși o soluție negociată între instituții competente, într-un spirit de cooperare. În această privință, apreciem că, atunci când instanța din statul membru gazdă a constatat o fraudă într-o hotărâre definitivă, instituția emitentă ar trebui să procedeze în conformitate cu această hotărâre judecătorească prin retragerea certificatelor în litigiu și negocierea unei asemenea soluții. Astfel, încrederea reciprocă trebuie să funcționeze în ambele sensuri [a se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 65)]. Pe de altă parte, unele mecanisme prin care se urmărește să se faciliteze reglementarea acestor consecințe financiare sunt prevăzute în Propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de modificare a [Regulamentului nr. 883/2004] și a [Regulamentului nr. 987/2009] [COM(2016) 815 final], încă în curs de adoptare.

⁵⁷ A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2017, Cussens și alții (C-251/16, EU:C:2017:881, punctul 43 și jurisprudența citată), precum și Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, punctul 66).

98. În această privință, suntem de acord că, în general, dreptul la o cale de atac efectivă nu garantează unui justițiabil posibilitatea de a formula cererea în fața instanței pe care o alege. Ceea ce este important, în principiu, este faptul că există oarecum o instanță care oferă garanțiile legate de dreptul la un proces echitabil, în fața căreia acest justițiabil să poată introduce acțiunea⁵⁸.

99. Cu toate acestea, considerăm că un lucrător, ca parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, trebuie să beneficieze de un *acces facilitat* la instanță pentru a-și putea valorifica drepturile împotriva angajatorului. Această considerație se integrează, în opinia noastră, în cerințele impuse de dreptul fundamental la o cale de atac efectivă.

100. Cu privire la acest aspect, articolul 21 din Regulamentul Bruxelles Ia⁵⁹ este un indicator relevant. Potrivit acestei dispoziții, lucrătorul are, desigur, posibilitatea de a-și acționa angajatorul în justiție în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia acesta din urmă are sediul. Totuși, legiuitorul Uniunii a permis lucrătorului mai ales să introducă acțiunea în fața instanței de la locul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea, această instanță fiind considerată potrivită, atât în ceea ce privește proximitatea cu litigiul, cât și în raport cu cerința de protecție a lucrătorului⁶⁰.

101. Extinderea jurisprudenței Curții referitoare la efectul obligatoriu al certificatului E 101 într-un asemenea context ar însemna, în practică, privarea lucrătorului de instanța cea mai în măsură să soluționeze litigiul și să îi protejeze interesele și care, în plus, ne pare singura instanță „realistă” în caz de fraudă cu privire la certificatul E 101. Astfel, este probabil ca nerespectarea limbii și a dreptului local, precum și distanța în raport cu domiciliul său să determine lucrătorul să renunțe la exercitarea drepturilor sale în fața instanțelor din statul membru de trimitere⁶¹.

f) Cu privire la limitele interpretării pe care o propunem

102. În încheiere, ținem să subliniem limitele interpretării pe care o propunem. Nu este vorba despre recunoașterea unei competențe generale de repunere în discuție a certificatului E 101 în statul membru gazdă. Pe de o parte, doar instanța din acest stat îl va putea înlătura⁶². Pe de altă parte, chiar și în fața acestei instanțe, prezumția legalității afilierii stabilite de acest certificat nu dispăre. Din irefragabilă, aceasta devine doar mixtă: poate fi răsturnată prin dovada unei fraude, nu în sensul dreptului național, ci al dreptului Uniunii, a cărei definiție este strictă. În sfârșit, astfel cum am indicat în această secțiune, certificatul E 101 va putea fi înlăturat nu pe baza unor simple *suspiciuni* de fraudă, ci *a unor elemente prin care aceasta este dovedită*, care trebuie prezentate de justițiabilii care se prevalează de existența fraudei.

58 A se vedea Hotărârea din 21 octombrie 2015, Gogova (C-215/15, EU:C:2015:710, punctele 45 și 46), precum și Fawcett, J. J., „The impact of Article 6(1) of the ECHR on private international law”, în *International & Comparative Law Quarterly*, 2007, 56(1), p. 1.

59 În conformitate cu articolul 1 punctul 2 litera (c), securitatea socială este o materie căreia nu i se aplică Regulamentul Bruxelles Ia. În consecință, o eventuală acțiune a lucrătorului împotriva instituției emitente nu ar intra sub incidența regulamentulului menționat. În schimb, această excludere nu s-ar aplica acțiunii în despăgubire introduse de lucrător împotriva angajatorului său, chiar dacă are ca obiect nerespectarea de către acesta a obligațiilor sale în materie de securitate socială [a se vedea Hotărârea din 14 noiembrie 2002, Baten (C-271/00, EU:C:2002:656, punctul 48)].

60 A se vedea Hotărârea din 15 ianuarie 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, punctul 16), și Hotărârea din 27 februarie 2002, Weber (C-37/00, EU:C:2002:122, punctul 40). Cu privire la acest aspect, tindem să considerăm că, într-o situație precum cea din litigiul principal, locul de muncă obișnuit al lucrătorilor vizați nu se situează în statul membru de trimitere, ci în statul membru de primire (a se vedea punctul 147 din prezentele concluzii).

61 A se vedea prin analogie, în materie de competență teritorială în cadrul protecției consumatorilor, Hotărârea din 27 iunie 2000, Océano Grupo Editorial și Salvat Editores (C-240/98-C-244/98, EU:C:2000:346, punctele 22-24).

62 A se vedea *a contrario* și în acest caz, Hotărârea din 11 iulie 2018, Comisia/Belgia (C-356/15, EU:C:2018:555, punctul 105), în care Curtea a condamnat legislația în cauză pentru motivul că aceasta nu se limita la a conferi numai instanței competența de a constata existența unei fraude și de a înlătura din acest motiv un document portabil A1, ci oferea această posibilitate autorităților administrative naționale în afara oricărei proceduri judiciare.

103. În ceea ce privește riscul de protecționism, menționat uneori în doctrină, pe care l-ar implica o asemenea soluție, ne vom limita la a sublinia că statele membre trebuie să aibă încredere reciprocă în instanțele lor, care îndeplinesc în colaborare cu Curtea funcția care le este atribuită în comun, pentru a asigura respectarea dreptului în interpretarea și aplicarea tratatelor. O instanță națională nu poate face astfel obiectul unor astfel de suspiciuni de protecționism, având în vedere că independența sa presupune respectarea obiectivității și lipsa oricărui interes în soluționarea litigiului în afara strictei aplicări a normei de drept. De altfel, Curtea supraveghează activ respectarea acestei independențe⁶³. În plus, aceasta din urmă va putea controla, în cadrul mecanismului trimiterii preliminare, utilizarea corespunzătoare a excepției de fraudă⁶⁴.

g) Concluzie intermediară

104. Toate considerațiile care precedă ne conduc, așadar, la concluzia că instanța din statul membru gazdă are competența de a înlătura un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos. Desfășurarea dialogului între instituțiile competente prevăzut la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71 nu are un impact asupra acestei competențe. Indiferent dacă acest dialog nu a fost încă inițiat de instituția din statul respectiv, dacă este în curs de desfășurare sau dacă instituția emitentă nu împărtășește opinia primei instituții, instanța respectivă trebuie să înlătorească acest certificat din moment ce dispune de elementele care dovedesc fraudă. În opinia noastră, Hotărârea Altun nu poate fi interpretată în sensul că stabilește condiții contrare acestei interpretări.

2. Cu titlu subsidiar: cu privire la aplicarea condițiilor referitoare la desfășurarea dialogului între instituții competente în împrejurări precum cele din litigiul principal

105. Amintim că, potrivit interpretării Hotărârii Altun pe care o propun în special Vueling, guvernul ceh, Irlanda și Comisia, instanța din statul membru gazdă are competența de a înlătura un certificat E 101 în caz de fraudă numai cu condiția ca autoritățile statului membru gazdă să fi sesizat instituția emitentă cu elemente concrete care indică faptul că acest certificat a fost obținut în mod fraudulos și că această din urmă instituție s-a abținut să reexamineze certificatul respectiv, în lumina elementelor respective, într-un termen rezonabil.

106. În opinia lor, condițiile amintite nu sunt îndeplinite în speță. Autoritățile franceze ar fi trebuit să interogheze instituția emitentă în luna mai 2008, în urma procesului-verbal întocmit de inspecția muncii. Or, acestea au procedat astfel doar ulterior condamnării Vueling în procesul penal de către cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris), la 31 ianuarie 2012⁶⁵. Potrivit acestei companii,

63 A se vedea Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), și Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar) (C-216/18 PPU, EU:C:2018:586).

64 Eventualele tendințe eronate ale instanțelor naționale, în cazul în care ar fi săvârșite în ultimă instanță, ar putea fi, de altfel, sancționate printr-o acțiune în răspundere [Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513)] sau printr-o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor [Hotărârea din 4 octombrie 2018, Comisia/Franța (Impozit pe bunuri mobile) (C-416/17, EU:C:2018:811)] împotriva statului membru în cauză.

65 În această privință, guvernul francez a explicat în ședință că practica urmată la data faptelor consta, pentru inspecția muncii, în comunicarea proceselor sale verbale de constatare a infracțiunii atât către Urssaf competent, cât și către procuror. Atunci când acesta din urmă trimitea angajatorul în fața instanței penale, Urssaf aștepta finalizarea procedurii respective. În cazul unei hotărâri de condamnare, această instituție informa instituția emitentă. Cu alte cuvinte, autoritățile franceze considerau că nu era necesar să informeze instituția emitentă încă de la apariția unor îndoieli în legătură cu validitatea unui certificat E 101, ci odată dovedită încălcarea normelor de securitate socială, în mod contradictoriu, de către instanță.

faptul că autoritățile franceze au avut ulterior schimburi de corespondență cu această instituție este lipsit de relevanță. Comisia adaugă că, întrucât instituția respectivă a adoptat o decizie prin care se prevede menținerea certificatelor E 101 în litigiu⁶⁶, procedura de cooperare ar trebui să continue sub forma unei tentative de conciliere în fața Comisiei administrative.

107. În opinia noastră, pe de o parte, instanța din statul membru gazdă nu poate fi lipsită de competența sa de a înlătura un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos pentru simplul motiv că a fost sesizată *înainte ca dialogul să fi fost inițiat* de către instituția competentă a statului membru gazdă, în conformitate cu articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71. O asemenea interpretare se impune și numai pentru că o acțiune, indiferent dacă este penală sau civilă, poate fi introdusă de un particular, precum domnul Poignant, care nu are niciun control asupra declanșării dialogului între instituțiile competente, nici nu cunoaște desfășurarea acestuia. Astfel cum susține guvernul francez, pentru a permite instituției emitente, în conformitate cu principiul cooperării loiale, să se exprime și, după caz, să procedeze la retragerea certificatului E 101, este necesar și suficient ca acest dialog să aibă loc *înainte ca instanța din statul membru gazdă să se pronunțe definitiv*.

108. Pe de altă parte, în ceea ce privește rezultatul dialogului, din interpretarea Hotărârii Altun propusă de Vueling, de guvernul ceh, de Irlanda și de Comisie reiese că instanța din statul membru gazdă este competentă să înlătore un certificat E 101 obținut sau invocat în mod fraudulos *fie* atunci când instituția emitentă nu a reexaminat temeinicia certificatului în discuție și a adoptat o decizie prin care se prevede menținerea sau retragerea sa într-un termen rezonabil, *fie* atunci când această instituție a adoptat o asemenea decizie într-un astfel de termen, dar nu a discutat în mod expres, în motivarea acestei decizii, elementele comunicate de instituția competentă din statul membru gazdă⁶⁷.

109. Or, în speță, pe de o parte, instituția emitentă a adoptat o primă decizie cu privire la certificatele E 101 în litigiu după doi ani de la cererea inițială a autorităților franceze, în timp ce decizia sa definitivă a fost pronunțată după mai mult de doi ani și jumătate de la respectiva cerere⁶⁸. Aceste decizii nu au intervenit în mod vădit într-un termen rezonabil⁶⁹. Pe de altă parte, instituția emitentă nu a discutat, în motivarea acestei decizii finale, elementele invocate de autoritățile franceze cu privire la fraudă, și anume, printre altele, declarațiile false de reședință⁷⁰.

110. Prin urmare, considerăm că, în împrejurări precum cele din litigiul principal, (eventualele) condiții referitoare la dialogul între instituțiile competente trebuie considerate îndeplinite.

C. Cu privire la noțiunea de „fraudă” în sensul dreptului Uniunii

111. Întrebările preliminare formulate de instanțele de trimitere se întemeiază pe premisa potrivit căreia Vueling a comis o fraudă, constatată în mod definitiv de instanța penală franceză.

⁶⁶ Vueling susține în fața Curții că instituția emitentă a confirmat *temeinicia* certificatelor E 101 în litigiu. Observăm totuși că din decizia din 5 decembrie 2014, a cărei traducere oficială a fost comunicată Curții de către această companie, reiese că instituția respectivă era de acord cu aprecierea autorităților franceze în ceea ce privește legislația de securitate socială care ar fi trebuit aplicată lucrătorilor în cauză, certificatele în discuție fiind menținute numai pe motive de oportunitate (a se vedea de asemenea punctele 27 și 28 din prezentele concluzii). Ar reveni însă, după caz, instanțelor de trimitere, singurele competente să aprecieze faptele, să verifice acest aspect.

⁶⁷ Amintim că, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Altun, instituția care a emis certificatele E 101 răspunsese autorităților din statul membru gazdă. În schimb, această instituție nu ținuse seama în răspunsul său de elementele invocate de autoritățile respective.

⁶⁸ A se vedea punctele 27 și 28 din prezentele concluzii.

⁶⁹ Cu titlu de exemplu, Comisia urmărește, în propunerea de regulament care face în prezent obiectul dezbaterii în fața legiuitorului Uniunii, să acorde un termen de 25 de zile lucrătoare instituției emitente de la data cererii unei alte instituții pentru a reexamina și, după caz, rectifica sau retrage un certificat E 101.

⁷⁰ Scrisoarea din 9 decembrie 201, menționată la punctul 30 din prezentele concluzii, arată, desigur, că autoritățile spaniole nu ar fi constatat o intenție frauduloasă. Această precizare nu figurează totuși în decizia din 5 decembrie 2014. Pe de altă parte, nici acea scrisoare, nici acea decizie nu pun în discuție elementele invocate în această privință de autoritățile franceze.

112. Totuși, pe de o parte, această premisă se întemeiază pe noțiunea de fraudă *astfel cum a fost înțeleasă în dreptul francez*. În acest cadru, fraudă se caracterizează prin încălcarea intenționată a dreptului respectiv. Or, În Hotărârea Altun, Curtea a intenționat să atribuie fraudei în materie de securitate socială o *accepțiune autonomă*. În această hotărâre, Curtea a statuat că constatarea unei fraude se întemeiază pe o serie concordantă de indicii care stabilesc întrunirea unui element obiectiv și a unui element subiectiv. Elementul obiectiv constă în faptul că nu sunt îndeplinite condițiile necesare în vederea obținerii și a invocării unui certificat E 101, prevăzute în titlul II din Regulamentul nr. 1408/71. Elementul subiectiv corespunde intenției persoanelor interesate de a evita sau de a eluda condițiile eliberării certificatului menționat, în vederea obținerii avantajului aferent acestuia⁷¹.

113. Pe de altă parte, premisa unei fraude, în sensul dreptului Uniunii, este repusă în discuție în fața Curții. Vueling susține că nu este prezentă în niciunul dintre elementele sale. Și guvernul ceh are acest punct de vedere, în timp ce Comisia are rezerve în această privință. Numai domnul Poignant, CRPNPAC și guvernul francez apreciază că fraudă a fost stabilită în mod incontestabil (și definitiv) în speță.

114. În aceste condiții, este necesar, în opinia noastră, să se ofere toate elementele de interpretare utile cu privire la noțiunea de „fraudă”, în sensul dreptului Uniunii și numai pentru a permite instanțelor de trimitere să verifice dacă elementele acesteia sunt îndeplinite în prezentele cauze. În plus, aceste precizări se impun, în interesul securității juridice, pentru a se evita divergențele de apreciere și deciziile contradictorii în statele membre referitoare la ceea ce constituie o practică frauduloasă în materie de securitate socială.

115. În consecință, vom aborda interpretarea elementelor obiectiv (2) și subiectiv (3) ale fraudei, în raport cu împrejurările în discuție în litigiul principal. Considerăm totuși util să oferim, cu titlu introductiv, câteva explicații care permit, în opinia noastră, să se înțeleagă mai bine contextul general în care se înscriu prezentele cauze (1).

1. Cu privire la structura organizatorică adoptată de companiile aeriene low cost și la reacția legiuitorilor francez și al Uniunii

116. Conform studiilor pe care le-am putut consulta, companiile aeriene „istorice” sunt organizate în mod tradițional pe baza unui model de transport așa-numit „hub-and-spoke”. În acest temei, ele dispun de una sau de mai multe baze principale de operare, respectiv un aeroport pivot (*hub*) în jurul căruia se organizează destinații (*spokes*) și în care se efectuează și corespondențele dintre ele. Această bază de operare concentrează în special sediul companiei și parcul de aeronave și constituie „bază de reședință”⁷² a personalului său navigant, respectiv aeroportul de la care acest personal își primește planurile de zbor, își începe misiunile și revine la încheierea acestora. În schimb, destinațiile nu constituie decât simple escale.

⁷¹ Hotărârea Altun, punctele 50-52.

⁷² Această noțiune era definită, la data faptelor, în anexa III la Regulamentul (CEE) nr. 3922/91 al Consiliului din 16 decembrie 1991 privind armonizarea cerințelor tehnice și a procedurilor administrative în domeniul aviației civile (JO 1991, L 373, p. 4, Ediție specială, 7/vol. 2, p. 93), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1899/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2006 (JO 2006, L 377, p. 1, Ediție specială, 7/vol. 17, p. 35). Această anexă III definea noțiunea de „bază de reședință” drept „[l]ocația desemnată de către operator pentru membrul echipajului de unde acesta începe în mod normal și încheie un timp de muncă și unde, în condiții normale, operatorul nu este responsabil de cazarea membrului respectiv al echipajului”. Noțiunea amintită este, în acest cadru, decisivă pentru aplicarea normelor privind timpul maxim de zbor și timpul de odihnă obligatoriu. O bază de reședință trebuie să fie astfel desemnată pentru fiecare membru al echipajului. Anexa III respectivă a fost înlocuită în două rânduri prin Regulamentul (CE) nr. 8/2008 al Comisiei din 11 decembrie 2007 (JO 2008, L 10, p. 1) și, respectiv, prin Regulamentul (CE) nr. 859/2008 al Comisiei din 20 august 2008 (JO 2008, L 254, p. 1), fără ca totuși această definiție să fie modificată.

117. În ceea ce privește companiile aeriene *low-cost*, acestea au adoptat treptat un alt model, așa-numit „*point-to-point*”. Deși aceste companii dispun, în general, întotdeauna de o bază principală de operare care servește drept *hub*, ele asigură în esență legături relativ scurte între două destinații care permit multiple rotații de aeronave într-un ritm susținut. Obiectivul de a optimiza aceste rotații a determinat companiile respective să aloce pe termen lung personal și echipament în cadrul aeroporturilor deservite și, în acest context, să constituie noi baze care preiau treptat din importanță pe plan logistic și uman.

118. În acest context, unele companii *low cost* au dezvoltat o practică ce constă în recrutarea lucrătorilor pe care îi alocă în mod durabil unor baze de operare secundare situate pe teritoriul altor state membre, aplicându-le în același timp dreptul social și dreptul de securitate socială din statul membru al principalei lor baze de operare, cu excluderea normelor și a contribuțiilor prevăzute în statele membre în care se află aceste baze secundare. În acest scop, aceleași societăți au recurs în special la detașarea lucrătorilor, susținând că prezența lor în alte state membre decât statul unde se află baza lor principală de operare ține de libera prestare a serviciilor⁷³.

119. Legiuitorul francez a urmărit să combată această practică, precizând ceea ce constituie, pentru o companie aeriană, un sediu stabil, conform unei definiții apropiate de cea dată acestei noțiuni în jurisprudența Curții, pentru a justifica aplicarea dreptului francez în temeiul articolului L. 1262-3 din Codul muncii⁷⁴. În acest scop, a fost adoptat articolul R. 330-2-1 din Codul aviației civile, precizându-se că articolul L. 1262-3 respectiv se aplică întreprinderilor de transport aerian pentru „bazele de operare” ale acestora situate pe teritoriul francez, o asemenea „bază” fiind definită ca „ansamblu de spații sau de infrastructuri de pe care o întreprindere efectuează în mod regulat, obișnuit și continuu o activitate de transport aerian cu angajați care au aici centrul efectiv al activității lor profesionale”⁷⁵. În speță, Cour d’appel de Paris (Curtea de Apel din Paris), și-a întemeiat mai exact hotărârea din 31 ianuarie 2012, de condamnare în procesul penal a Vueling, pe aceste dispoziții. Instanța respectivă a exclus aplicarea normelor privind detașarea întrucât acea companie dispunea, la Roissy, de o asemenea „bază”⁷⁶.

120. Legiuitorul Uniunii a luat de asemenea act de practica în discuție. Cu privire la acest aspect, trebuie amintit că, în timp ce Regulamentul nr. 1408/71 prevede, la articolul 14 alineatul (2) litera (a), norme speciale pentru personalul navigant al companiilor aeriene – care sunt aplicabile *ratione temporis* în prezentele cauze și asupra cărora vom reveni în continuare –, legiuitorul Uniunii nu a preluat, în versiunea inițială a Regulamentului nr. 883/2004, aceste norme speciale dintr-o preocupare pentru simplificare. Situația personalului navigant trebuia, așadar, să fie apreciată în lumina normelor generale referitoare la lucrătorii încadrați în muncă în două sau mai multe state membre, care,

73 A se vedea, pentru explicații mai ample, Urban, Q., „Le droit individuel applicable au personnel d’une compagnie aérienne *low cost* à l’épreuve de son organisation en réseau”, în Lyon-Caen, A. și Urban, Q., *Le droit du travail à l’épreuve de la globalisation*, Dalloz, 2008, p. 119 și urm.; Jorens, Y., *Fair aviation for all, a discussion on some legal issues*, ETF, ianuarie 2019, în special p. 12, 13 și 19-31, și Raportul Comisiei Europene către Parlamentul European, către Consiliu, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor din 1 martie 2019, intitulat „Strategie a aviației pentru Europa: Menținerea și promovarea unor norme sociale importante” [COM(2019) 120 final]. A se vedea cu privire la acest subiect și Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688).

74 Amintim că acest articol prevede în esență că un angajator nu se poate prevala de dispozițiile aplicabile detașării în cazul în care dispune de un sediu stabil pe teritoriul francez. Nu înțelegem, în prezentele concluzii, să luăm o poziție cu privire la compatibilitatea articolului menționat cu dreptul Uniunii.

75 De altfel, se sugerează în doctrină să se adauge în Regulamentul (CE) nr. 1008/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 septembrie 2008 privind normele comune pentru operarea serviciilor aeriene în Comunitate (JO 2008, L 293, p. 3) o definiție a noțiunii de „bază de operare”, apropiată de cea prevăzută în dreptul francez („an airport at which the airline permanently bases aircraft and crew and from where it operates routes. Both fleet and personnel return to the base at the end of the day”), pentru a identifica o infrastructură de pe care o companie aeriană își desfășoară activitatea în mod stabil și continuu, cu alte cuvinte un sediu secundar care intră sub incidența dispozițiilor Tratatului FUE referitoare la libertatea de stabilire. A se vedea Jorens, Y., doc. citat anterior., p. 29 și 30.

76 În opinia noastră, este deosebit de regretabil faptul că această instanță nu și-a motivat decizia în raport cu Regulamentul nr. 1408/71. În schimb, ea a urmat un raționament în raport cu dispoziții interne (ceea ce este deja, în sine, de natură să ridice probleme în ceea ce privește respectarea supremației dreptului Uniunii) care, potrivit înțelegerii noastre, urmăresc să transpună Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29). În consecință, aceste dispoziții intră sub incidența *dreptului muncii* și nu puteau fi direct pertinente pentru a aprecia respectarea normelor de *securitate socială* prevăzute de regulament. Noțiunile de detașare și condițiile care sunt asociate acestora sunt, desigur, similare, dar distincte totuși în aceste două instrumente. În consecință, dacă analogiile sunt posibile cu privire la unele aspecte, nu se poate considera de la bun început că soluțiile aplicabile într-un domeniu pot fi transpuse în mod automat la celălalt.

aplicate personalului navigant, urmăreau să desemneze, în cea mai mare parte a timpului, legea sediului angajatorului. Totuși, acesta a profitat de adoptarea Regulamentului (UE) nr. 465/2012⁷⁷ pentru a introduce, în Regulamentul nr. 883/2004, o nouă normă specială, care ia forma unei ficțiuni juridice potrivit căreia se consideră că activitatea personalului navigant *se efectuează doar în statul membru în care se află baza sa de reședință*, ficțiune care conduce astfel la aplicarea legii acestui stat în temeiul *lex loci laboris*⁷⁸. Cu alte cuvinte, „baza de reședință” a devenit criteriul de legătură în materie de securitate socială pentru personalul navigant al companiilor aeriene.

2. Cu privire la elementul obiectiv al fraudei

121. Amintim că elementul obiectiv al fraudei constă în faptul că nu sunt îndeplinite condițiile necesare în vederea obținerii și a invocării unui certificat E 101.

122. În speță, este necesar să se clarifice de la bun început un aspect referitor la temeiul juridic pe baza căruia certificatele E 101 în discuție au fost eliberate de instituția emitentă. Astfel, un asemenea certificat nu poate dovedi, în orice caz, decât respectarea condițiilor prevăzute de dispoziția în temeiul căreia a fost eliberat⁷⁹.

123. În această privință, Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția socială), arată în decizia sa de trimitere și în prima întrebare adresată în cauza C-37/18 că aceste certificate au fost eliberate în temeiul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și al articolului 11 alineatul (1) din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72, cu alte cuvinte în temeiul normelor aplicabile detașării lucrătorilor.

124. În schimb, tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny) lasă să se înțeleagă, în decizia sa de trimitere din cauza C-370/17, că certificatele respective au fost, de fapt, eliberate în temeiul articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și al articolului 12a alineatul (1a) din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72, respectiv în temeiul normelor aplicabile personalului rulant sau navigant al întreprinderilor de transport internațional. Prima întrebare adresată de această instanță menține îndoiala, arătând că aceleași certificate ar fi fost eliberate „în conformitate cu” dispozițiile coroborate ale articolului 11 alineatul (1) și ale articolului 12 alineatul (1a) din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72, respectiv atât în temeiul normelor privind detașarea, cât și al normelor aplicabile personalului rulant sau navigant.

125. În realitate, astfel cum reiese din dosarul de care dispune Curtea și astfel cum arată Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția socială), certificatele E 101 în litigiu au fost solicitate efectiv de Vueling și eliberate de instituția emitentă (numai) în temeiul normelor aplicabile privind detașarea lucrătorilor. Prin urmare, vom pleca de la această premisă în prezentele concluzii. Va fi de competența tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny), singura competentă să aprecieze situația de fapt, să verifice ea însăși aspectul respectiv⁸⁰.

77 Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 22 mai 2012 de modificare a Regulamentelor nr. 883/2004 și nr. 987/2009 (JO 2012, L 149, p. 4).

78 A se vedea articolul 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 465/2012.

79 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:12, punctul 35).

80 Explicațiile date de tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de Mare Instanță din Bobigny) și formularea primei întrebări a acestei instanțe reflectă argumentația Vueling. Astfel, în observațiile în fața Curții, această companie, susținând totodată că condițiile prevăzute la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 erau îndeplinite în speță, afirmă că certificatele E 101 în litigiu au fost eliberate în temeiul articolului 14 alineatul (2) litera (a) din acest regulament și al articolului 12a punctul 1a din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72.

126. În aceste condiții, vom explica motivele pentru care certificatele E 101 nu puteau fi eliberate în mod valabil în temeiul normelor aplicabile detașării lucrătorilor în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal (a). Vom explica în continuare motivele pentru care lucrătorii în cauză nu ar mai fi putut fi menținuți sub incidența legislației de la sediul angajatorului în temeiul normelor aplicabile personalului rulant sau navigant (b).

a) Cu privire la neaplicabilitatea articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 în cazul personalului navigant al companiilor aeriene care efectuează transporturi internaționale

127. Vueling susține că normele referitoare la detașarea lucrătorilor prevăzute la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și la articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72 pot fi aplicate personalului navigant al companiilor aeriene care efectuează transporturi internaționale de persoane.

128. Cu toate acestea, în opinia noastră, astfel cum a arătat reprezentantul domnului Poignant și al CRPNPAC în ședință, personalul navigant al unei asemenea companii aeriene intră sub incidența articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și nu poate fi „detașat” într-un stat membru în temeiul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din acest regulament.

129. Această interpretare decurge, *mai întâi*, din economia Regulamentului nr. 1408/71. Normele privind detașarea și cele aplicabile personalului rulant sau navigant al întreprinderilor de transport internațional constituie, astfel cum indică titlul articolului 14 din acest regulament, două excepții de la principiul *lex loci laboris* prevăzut la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din regulamentul menționat. Structura articolului 14 și relația sa cu articolul 13 subliniază că prima excepție nu are vocația de a fi invocată pentru a deroga de la cea de a doua.

130. Interpretarea amintită se impune, *în continuare*, având în vedere însuși modul de redactare a dispozițiilor relevante ale Regulamentului nr. 1408/71, interpretat în lumina contextului general în care se înscriu aceste dispoziții. Amintim că articolul 14 alineatul (1) litera (a) din regulamentul menționat se referă la „persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul *unui stat membru* [...] și care este detașată [...] pe teritoriul *altui stat membru*”. În sens contrar, articolul 14 alineatul (2) litera (a) din regulamentul menționat are în vedere situația lucrătorilor considerați a desfășura o activitate salariată, astfel cum indică titlul acestui alineat, „pe teritoriul a *două sau mai multe state membre*”⁸¹.

131. În această privință, deși noțiunea de „detașare”, în sensul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 nu este definită în acest regulament, condițiile prevăzute de dispoziția respectivă reflectă ideea unui lucrător sedentar, care își desfășoară în mod obișnuit activitatea într-un stat membru, trimis temporar în alt stat membru și reintors la încheierea activității în primul stat membru. Or, personalul navigant al unei companii aeriene, angajat la bordul unor avioane desemnate să efectueze zboruri internaționale, nu se poate înscrie într-un asemenea grafic, în lipsa unei legături cu teritoriul *unui stat membru* în care se desfășoară activitatea în mod obișnuit. Pentru acest personal, mobil prin definiție, desfășurarea de activități în *mai multe state membre* constituie un aspect normal al modalităților de lucru⁸². Acest context justifică faptul că legiuitorul Uniunii a prevăzut, în regulamentul menționat, un criteriu de legătură specific pentru acest personal⁸³.

⁸¹ Sublinierea noastră.

⁸² A se vedea în acest sens Hotărârea din 19 martie 2015, Kik (C-266/13, EU:C:2015:188, punctul 59).

⁸³ A se vedea în același sens Gamet, L., „Personnel des aéronefs et lois sociales françaises: les compagnies *low cost* dans les turbulences du droit social français”, în *Droit social*, 2012, p. 502, și prin analogie în ceea ce privește personalul rulant, Lhernould, J. F. și Palli, B., „Le statut social du chauffeur routier international à la lumière des dernières propositions législatives communautaires”, *Droit social*, 2017, p. 1057.

132. În sfârșit, potrivit Curții, articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte, în calitate sa de normă derogatorie⁸⁴. Prin urmare, această dispoziție nu se poate aplica *prin analogie* personalului rulant sau navigant care intră sub incidența alineatului (2) litera (a) a acestui articol⁸⁵.

b) Cu privire la interpretarea articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 în împrejurări precum cele din litigiul principal

133. În opinia noastră, constatarea potrivit căreia certificatele E 101 în litigiu nu puteau fi eliberate în mod valabil în temeiul dispozițiilor aplicabile în cazul detașării lucrătorilor este susceptibilă ca atare să caracterizeze elementul obiectiv al fraudei.

134. În aceste condiții, întrucât articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 prevede, în principiu, aplicarea legii statului membru în care se află sediul angajatorului, iar certificatele E 101 ar fi putut, *in mod ipotetic*, să fie eliberate în temeiul acestei dispoziții, apreciem oportun, pentru evitarea oricărei acuzații de formalism, să explicăm motivele pentru care asemenea certificate nu mai puteau fi eliberate în mod valabil de instituția emitentă în temeiul dispoziției menționate.

135. În această privință, amintim că, deși articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 prevede, în principiu, aplicarea legii de la sediul angajatorului, această dispoziție rezervă de asemenea aplicarea anumitor excepții. În special, punctul (i) al acestuia prevede că „dacă întreprinderea respectivă are o sucursală sau o reprezentanță permanentă pe teritoriul unui stat membru altul decât cel în care se află sediul său, persoana angajată de o astfel de sucursală sau reprezentanță permanentă se supune legislației statului membru pe al cărui teritoriu se află sucursala sau reprezentanța permanentă respectivă”.

136. Conform acestei formulări, trebuie îndeplinite două condiții cumulative pentru ca această normă să se aplice unui lucrător: pe de o parte, trebuie să existe o „sucursală sau o reprezentanță permanentă” a angajatorului în alt stat membru decât cel în care se află sediul său; pe de altă parte, acest lucrător trebuie să fie „angajat[...] de” entitatea respectivă.

137. În această privință referitor la *prima dintre aceste condiții*, discuțiile care au avut loc în fața Curții în ceea ce privește existența unei „sucursale sau reprezentanțe permanente” în împrejurările în discuție în litigiul principal se referă, în opinia noastră, la explicațiile care figurează la punctele 117-119 din prezentele concluzii. Astfel, Vueling susține că, la data faptelor, ea se limita să efectueze, cu titlu experimental, zboruri regulate între mai multe orașe spaniole și Paris în intervalele orare care presupuneau ca anumite aeronave să staționeze, între două zboruri, noaptea, în aeroportul Paris-Charles-de-Gaulle. Astfel, aceasta respinge ideea potrivit căreia ar fi dispus de o asemenea entitate sau de orice altă formă de sediu secundar în aeroportul respectiv și în esență consideră că se încadrează în exercitarea liberei prestări a serviciilor.

⁸⁴ A se vedea prin analogie Hotărârea din 6 septembrie 2018, Alpenrind și alții (C-527/16, EU:C:2018:669, punctul 95).

⁸⁵ Precizăm însă că întrucât articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 privește doar personalul navigant care este angajat pe teritoriul a două sau mai multe state membre, acesta nu se aplică lucrătorilor care efectuează doar zboruri interne. În acest caz, trebuie să se aplice norma de principiu care figurează la articolul 13 alineatul (2) privind *lex loci laboris* [a se vedea, cu privire la acest aspect, cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 27 aprilie 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309)] și lucrătorii în cauză ar putea beneficia de norme privind detașarea. Această configurație specifică nu se pune însă în discuție în speță, personalul navigant al unei companii aeriene care efectuează transporturi internaționale având vocația de a lucra în mod obișnuit în aparate către diferite state membre. Pe de altă parte, observăm că soluția ar putea fi diferită sub imperiul articolului 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 465/2012. Astfel, în cadrul ficțiunii juridice prevăzute de acesta, nu se mai consideră că activitatea personalului navigant se desfășoară în mai multe state membre, ci se consideră a fi efectuată doar în statul în care se află baza de reședință (a se vedea punctul 120 din prezentele concluzii).

138. Totuși, existența unei „sucursale sau a unei reprezentanțe permanente”, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71, în circumstanțe precum cele din litigiile principale, nu lasă loc de îndoială în opinia noastră.

139. În această privință, trebuie să se arate că noțiunea respectivă de „sucursală sau reprezentanță permanentă” nu este definită în acest regulament, care nu face nici trimitere la dreptul statelor membre în acest domeniu. În consecință, aceasta trebuie să primească o interpretare autonomă, care trebuie să fie dată în conformitate cu sensul obișnuit al acestor termeni în limbajul curent, ținând seama și de contextul în care sunt utilizați și de obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte⁸⁶.

140. În sensul său obișnuit, termenul „sucursală” se referă la o formă de sediu secundar (spre deosebire de sediul principal al întreprinderii) care nu are personalitate juridică proprie (spre deosebire de o filială) și care dispune de o anumită autonomie. Termenul „reprezentanță permanentă” reflectă o realitate apropiată, care implică o entitate stabilă care acționează în numele și pe seama unui sediu principal.

141. În ceea ce privește contextul și obiectivele urmărite de Regulamentul nr. 1408/71, acesta fiind atât un instrument care se înscrie în cadrul pieței interne, cât și un instrument de drept internațional privat, definițiile date de Curte unor noțiuni apropiate în aceste domenii oferă indicații pertinente. În această privință, pe de o parte, amintim că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, o sucursală constituită într-un stat membru de o societate care intră sub incidența legislației unui alt stat membru constituie o formă de sediu secundar, care intră sub incidența articolului 49 TFUE⁸⁷. În acest cadru, noțiunea de „sediul” implică o infrastructură care permite să se exercite în mod stabil și continuu o activitate profesională și, pornind de la infrastructura respectivă, să se adreseze, între altele, resortisanților din statul membru în discuție⁸⁸. Pe de altă parte, o realitate analogă se regăsește în jurisprudența Curții cu privire la noțiunea de „sucursală, agenție sau altă unitate”, care figurează la articolul 7 punctul 5 din Regulamentul Bruxelles Ia, și care presupune un centru al operațiunilor care se manifestă în mod permanent către exterior ca o extensie a unei entități-mamă, dotat cu o conducere și echipat din punct de vedere material pentru a putea negocia afaceri cu terții⁸⁹.

142. Rezultă din ansamblul acestor elemente că o „sucursală sau o reprezentanță permanentă”, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71, este o formă de sediu secundar, care prezintă un caracter de stabilitate, desfășoară o activitate economică ce se manifestă către exterior și dispune, în acest scop, de mijloace materiale și umane organizate și de o anumită autonomie în raport cu sediul principal al angajatorului.

143. În domeniul transportului aerian, considerăm, asemenea Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de casație, Secția socială), în decizia sa de trimitere în cauza C-37/18⁹⁰, că realitatea vizată de noțiunea respectivă de „sucursală sau reprezentanță permanentă” se confundă în sens extins, dacă nu integral, cu o „bază de operare”, astfel cum este definită în special de dreptul francez⁹¹.

⁸⁶ A se vedea în special Hotărârea din 22 martie 2018, Anisimoviené și alții (C-688/15 și C-109/16, EU:C:2018:209, punctul 89, precum și jurisprudența citată).

⁸⁷ A se vedea Hotărârea din 9 martie 1999, Centros (C-212/97, EU:C:1999:126, punctele 17-21), și Hotărârea din 26 septembrie 2013, Texdata Software (C-418/11, EU:C:2013:588, punctul 63).

⁸⁸ A se vedea Hotărârea din 30 noiembrie 1995, Gebhard (C-55/94, EU:C:1995:411, punctul 28), și Hotărârea din 11 decembrie 2003, Schnitzer (C-215/01, EU:C:2003:662, punctul 32).

⁸⁹ A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, punctul 12), și Hotărârea din 11 aprilie 2019, Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, punctul 33, precum și jurisprudența citată).

⁹⁰ A se vedea punctul 119 din prezentele concluzii.

⁹¹ A se vedea punctul 41 din prezentele concluzii.

144. Or, cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris), în hotărârea din 31 ianuarie 2012 prin care Vueling a fost condamnată penal, a stabilit, având în vedere circumstanțele prezentate la punctele 19, 21 și 24 din prezentele concluzii, că această companie aeriană dispunea la Roissy de o asemenea bază. Sub rezerva verificării de către instanțele de trimitere, singurele competente să aprecieze faptele, caracterizarea „sucursală sau reprezentanță permanentă”, în sensul articolului 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71, este certă, în opinia noastră⁹².

145. În ceea ce privește *cea de a doua condiție* care rezultă din această dispoziție, potrivit căreia lucrătorul în cauză trebuie să fie „angajat de” sucursala sau de reprezentanța angajatorului, Vueling a susținut că nu aceasta putea fi situația lucrătorilor „detașați” la baza sa din Roissy (a cărei existență, amintim, o contestă), din moment ce ea nu dispunea de autoritatea care caracterizează un angajator sau de o competență în materie de gestionare a personalului navigant aerian, această gestionare ținând întotdeauna de sediul social de la Barcelona. Totuși, și în acest caz, există puține îndoieli, în opinia noastră, că respectiva condiție este îndeplinită în împrejurările precum cele în discuție în litigiul principal.

146. În această privință, subliniem că, în timp ce regula de principiu a *lex loci laboris*, prevăzută la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, urmărește garantarea *egalității* de tratament a tuturor lucrătorilor angajați pe teritoriul aceluiași stat membru⁹³, normele prevăzute la articolul 14 alineatul (2) litera (a) din acest regulament reflectă, în lipsa competenței de a identifica un teritoriu unic în care se desfășoară activitatea, preocuparea de a prevedea criterii de legătură care desemnează legea cea mai apropiată de lucrător, în temeiul unui *principiu al proximității* obișnuit în dreptul internațional privat. Astfel, atunci când lucrătorul este angajat de o sucursală sau de o reprezentanță permanentă a angajatorului, legea statului membru în care este situată această entitate se aplică, pentru motivul că legea respectivă este considerată mai apropiată de lucrătorul în cauză, iar nu cea a statului în care se află sediul angajatorului⁹⁴.

147. În ceea ce privește implicațiile acestui principiu al proximității, este posibil să se raționeze prin analogie cu jurisprudența referitoare la dreptul internațional privat al muncii. În materie, se admite de mult timp că un raport de muncă este, în general, în strânsă legătură cu, pe de o parte, legea și, pe de altă parte, instanța de la *locul unde lucrătorul își desfășoară efectiv activitățile*⁹⁵. Atunci când un lucrător își desfășoară activitatea în mai multe locuri, Curtea a statuat, în special în Hotărârea Nogueira și alții⁹⁶, care privește tocmai personalul navigant, că raportul de muncă avea o legătură semnificativă cu *locul din care* un angajat se achită de cea mai importantă parte a obligațiilor sale față de angajator, care corespunde locului în care primește instrucțiunile cu privire la misiunile sale de transport și își organizează munca, cel în care își începe aceste misiuni și cel în care revine după efectuarea acestora. În această hotărâre, Curtea a arătat că locul respectiv coincide, pentru același personal navigant, în lipsa unor indicii contrare, cu „baza de reședință” a acestuia⁹⁷.

92 O diferență între noțiunile de „sucursală sau reprezentanță permanentă” și „bază de operare” ar putea consta eventual într-o cerință de autonomie, avută în vedere de prima noțiune, dar care nu pare să rezulte din cea de a doua. În orice caz, este cert că baza de care dispunea Vueling la Roissy avea un director și reprezentant legal, astfel încât nu este necesar să se aprofundeze problema în prezentele cauze.

93 A se vedea prin analogie Hotărârea din 6 septembrie 2018, Alpenrind și alții (C-527/16, EU:C:2018:669, punctul 98).

94 A se vedea Omarjee, I., *Droit européen de la protection sociale*, Larcier, ediția I, 2018, p. 223 și urm.

95 A se vedea Hotărârea din 26 mai 1982, Ivenel (133/81, EU:C:1982:199, punctele 15 și 20), și Hotărârea din 15 ianuarie 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, punctul 16).

96 Hotărârea din 14 septembrie 2017 (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688). A se vedea de asemenea Concluziile noastre prezentate în cauzele conexate Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:312).

97 A se vedea Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctele 61, 63 și 77). A se vedea cu privire la noțiunea de „bază de reședință” și utilizarea sa în dreptul Uniunii punctele 116 și 120 din prezentele concluzii.

148. Transpus la articolul 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71, acest raționament presupune că, în scopul aplicării acestei dispoziții, este suficient să se verifice dacă lucrătorul își desfășoară activitatea *în*, sau *din*, sucursala sau reprezentanța permanentă a angajatorului. În ceea ce privește personalul navigant, această situație se regăsește, în general, în cazul în care „baza de reședință” se află în acel loc, ceea ce pare a se regăsi în cauzele principale, având în vedere împrejurările descrise la punctele 19 și 21 din prezentele concluzii. Va reveni însă instanțelor de trimitere, și în acest caz, să verifice aspectul respectiv.

3. Cu privire la elementul subiectiv al fraudei

149. Pentru a concluziona în sensul existenței unei fraude, este necesar, astfel cum am indicat anterior, să se stabilească dacă persoana în cauză a avut *intenția* de a evita sau de a eluda condițiile de eliberare a certificatului E 101, în vederea obținerii avantajului aferent acestora. În speță, Vueling susține că nu există nicio tentativă de nedeclarare din partea sa, deoarece a declarat detașarea lucrătorilor săi autorităților franceze și a solicitat prelungire acestei detașări la instituția franceză competentă.

150. Nu este de competența Curții să stabilească dacă dovada unei asemenea intenții frauduloase din partea Vueling este stabilită în împrejurările în discuție în litigiul principal. Cu toate acestea, trebuie să se prezinte instanțelor de trimitere, având în vedere împrejurările respective, toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care le-ar putea ajuta să se pronunțe.

151. În această privință, trebuie amintit de la bun început că dovada unei intenții frauduloase poate decurge dintr-o acțiune intenționată, precum prezentarea eronată a situației reale a lucrătorului detașat sau a întreprinderii care detașează lucrătorul, sau dintr-o omisiune intenționată, precum ascunderea unei informații pertinente⁹⁸. În opinia noastră, caracterul intenționat al acțiunii sau al inacțiunii în discuție poate fi dedus din circumstanțe obiective, de fapt⁹⁹. În acest cadru, vom face două observații suplimentare.

152. În primul rând, împrejurarea ca o companie aeriană care efectuează transporturi internaționale de pasageri să fi solicitat eliberarea certificatelor E 101 în temeiul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 pentru trimiterea personalului său navigant la o sucursală din alt stat membru este deja, în sine, de natură să ridice întrebări cu privire la motivațiile sale reale.

153. Astfel, observăm că aplicarea articolului 14 alineatul (2) litera (a) din acest regulament presupune două inconveniente majore pentru o asemenea companie. Pe de o parte, pe plan procedural, articolul 12a alineatul (1a) din Regulamentul de punere în aplicare nr. 574/72 nu îi permite să solicite instituției competente din statul membru în care se află sediul său eliberarea de certificate E 101 pentru personalul său navigant (fiind necesar ca un asemenea certificat să fie solicitat chiar de lucrător), în condițiile în care, potrivit articolului 11 alineatul (1) din regulamentul menționat, poate face acest lucru în cazul detașării. Pe de altă parte, pe fond, articolul 14 alineatul (2) litera (a) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71 prevede, cu titlu de excepție, aplicarea legii sucursalei sau a reprezentanței permanente care angajează lucrătorii în cauză, în cazurile în care normele privind detașarea ar face posibilă evitarea aplicării acestei excepții și asigurarea aplicării legii din statul membru în care se află sediul său.

⁹⁸ A se vedea Hotărârea Altun, punctul 53.

⁹⁹ A se vedea prin analogie considerentul (11) al Directivei (UE) 2017/1371 a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2017 privind combaterea fraudelor îndreptate împotriva intereselor financiare ale Uniunii prin mijloace de drept penal (JO 2017, L 198, p. 29).

154. În *al doilea rând*, instanțele de trimitere au indicat, astfel cum s-a arătat la punctele 20 și 24 din prezentele concluzii, că Vueling a stabilit domiciliul unui mare număr de lucrători „detașați” la adresa propriului sediu în Spania, deși aceștia locuiau în realitate în Franța, fiind în plus resortisanți francezi, în timp ce, pe de altă parte, jumătate dintre ei nu lucrau în mod obișnuit pentru această companie aeriană și fuseseră angajați cu mai puțin de treizeci de zile înaintea detașării lor, unii în ziua premergătoare sau chiar în ziua detașării. Aceste circumstanțe ridică de asemenea întrebări.

155. Astfel, chiar presupunând că o companie aeriană care efectuează transporturi internaționale consideră, din eroare, că normele privind detașarea lucrătorilor se pot aplica personalului său navigant¹⁰⁰, nedivulgarea către instituție emitentă a locului de reședință real al lucrătorilor în cauză poate contribui la disimularea unei eludări a acestor norme.

156. În această privință subliniem, desigur, că articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 nu împiedică o întreprindere să detașeze lucrători în statul membru în care aceștia locuiesc. Dispoziția respectivă nu interzice nici ca acești lucrători să aibă cetățenia statului membru în care sunt trimiși. În plus, potrivit jurisprudenței Curții, simpla împrejurare că un lucrător a fost recrutat în vederea detașării sale nu se opune ca atare ca acesta să intre sub incidența normelor privind detașarea¹⁰¹.

157. Totuși, considerăm că, în cazul cumulării acestor împrejurări – recrutarea unor lucrători care au cetățenia unui stat membru, care locuiesc în acest stat, în vederea angajării lor în statul respectiv –, situația detașării este artificială¹⁰². În această privință, amintim că articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 are în esență drept obiect promovarea liberei prestări a serviciilor în favoarea întreprinderilor care o utilizează prin trimiterea lucrătorilor în alte state membre decât cel în care sunt stabilite și, în acest context, eliminarea complicațiilor administrative¹⁰³. Prin urmare, normele privind detașarea nu se pot aplica lucrătorilor recrutați direct în statul în care pot fi detașați¹⁰⁴.

158. Va reveni, în definitiv, instanțelor de trimitere sarcina de a verifica comportamentul Vueling în cauzele principale. În acest cadru, compania respectivă va trebui să dispună de posibilitatea de a contesta elementele discutate în prezentele concluzii, cu respectarea garanțiilor legate de dreptul la un proces echitabil. În special, aceasta va trebui să poată oferi explicații cu privire la declarațiile de reședință eronate pe care le-a furnizat autorităților spaniole.

100 A se vedea cu privire la această chestiune punctele 127-132 din prezentele concluzii.

101 A se vedea prin analogie Hotărârea din 17 decembrie 1970, Manpower (35/70, EU:C:1970:120, punctul 14), și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Walltopia (C-451/17, EU:C:2018:861, punctele 34 și 35).

102 Circumstanțele în cauză în litigiul principal s-ar putea situa astfel la limita dintre fraudă și abuzul de drept. În principiu, aceste noțiuni sunt distincte. Astfel, potrivit jurisprudenței Curții, proba unui asemenea abuz impune, pe de o parte, un ansamblu de circumstanțe obiective din care rezultă că, în pofida respectării formale a condițiilor prevăzute de reglementarea Uniunii, obiectivul urmărit de această reglementare nu a fost atins și, pe de altă parte, un element subiectiv care constă în intenția de a obține un avantaj rezultat din reglementarea Uniunii, creând în mod artificial condițiile necesare pentru obținerea acestuia [a se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Altun și alții (C-359/16, EU:C:2017:850, nota de subsol 45)]. Cu toate acestea, nu este întotdeauna posibil să le distingem în mod clar.

103 A se vedea Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punctul 28), precum și Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, punctele 30 și 31).

104 A se vedea considerentul (13) al Deciziei nr. 181 a Comisiei administrative din 13 decembrie 2000 privind interpretarea articolului 14 alineatul (1), a articolului 14a alineatul (1) și a articolului 14b alineatele (1) și (2) din Regulamentul nr. 1408/71 (2001/891/CE) (JO 2001, L 329, p. 73), precum și Steinmeyer, H. D., „Title II – Determination of the legislation applicable”, în Fuchs, M., și Cornelissen, R., *EU Social Security Law – A Commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009*, Nomos, 2015, p. 167.

D. Cu privire la autoritatea de lucru judecat a penalului asupra civilului

159. Prin intermediul celei de a doua întrebări în cauza C-37/18, Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de casație, Secția socială), solicită în esență să se stabilească dacă principiul supremației dreptului Uniunii se opune ca o instanță națională, care este ținută, în aplicarea dreptului său intern, de autoritatea de lucru judecat a penalului asupra civilului, să procedeze în conformitate cu o decizie a unei instanțe penale incompatibile cu dreptul Uniunii, prin obligarea unui angajator la plata de daune interese către un lucrător exclusiv în temeiul condamnării penale a acelui angajator pentru aceleași fapte.

160. Principiul autorității de lucru judecat a penalului asupra civilului este, în ordinea juridică franceză, un principiu pretorian, obiect al unei jurisprudenței constante a Cour de cassation (Curtea de Casație) potrivit căreia hotărârile instanțelor penale au în civil o autoritate de lucru judecat opozabilă tuturor. Această autoritate nu se limitează la *dispozitivul* unei decizii penale, cu alte cuvinte la declarația de vinovăție sau de nevinovăție a persoanei acuzate și la condamnarea sa la o anumită pedeapsă sau la achitarea sa. Aceasta se extinde și la *motivarea* deciziei respective¹⁰⁵. În consecință, instanței civile, care se pronunță cu privire la aceleași acte ca și instanța penală, i se interzice să repună în discuție nu numai *condamnarea sau achitarea pe latură penală a persoanei acuzate ca atare*, ci și *constatările de fapt și încadrările juridice* reținute de instanța penală. Aceste elemente beneficiază de o prezumție irefragabilă de adevăr și, prin urmare, nu mai pot fi discutate în fața instanței civile¹⁰⁶.

161. În hotărârea din 4 martie 2016, Cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris) s-a întemeiat astfel pe *calificarea drept muncă nedecarată*, reținută în hotărârea pe care a pronunțat-o în procesul penal la 31 ianuarie 2012 împotriva Vueling, pentru a obliga această societate la plata de daune interese către domnul Poignant¹⁰⁷. În ipoteza în care Curtea ar statua (contrar propunerilor noastre) că instanța din statul membru gazdă nu poate înlătura un certificat E 101 în împrejurări precum cele din litigiul principal, această calificare ar fi incompatibilă cu dreptul Uniunii¹⁰⁸. Ar fi vorba, în acest caz, despre aspectul dacă această din urmă hotărâre ar putea avea în mod valabil, în civil, autoritate de lucru judecat în ceea ce privește caracterizarea delictului reproșat Vueling.

162. De la bun început, precizăm că, în opinia noastră, principiul supremației dreptului Uniunii nu oferă în sine testul potrivit pentru soluționarea acestui aspect. Astfel, nu se pune problema să se asigure de la bun început aplicarea cu prioritate a Regulamentului nr. 1408/71 în raport cu principiul autorității de lucru judecat, astfel cum a fost conceput în dreptul francez. Nu considerăm nici că autonomia procedurală a statelor membre și, în acest cadru, testele de echivalență și de efectivitate, invocate de guvernul francez, sunt pertinente. Astfel, problema stabilirii a ceea ce poate avea autoritate de lucru judecat nu constituie o chestiune de ordin procedural, ci o chestiune de fond.

163. În acest context, observăm că, *pe de o parte*, principiul autorității de lucru judecat a penalului asupra civilului se poate opune efectivității dreptului Uniunii. În ipoteza în care o decizie penală ar fi contrară acestui drept, ea ar trebui să fie totuși aplicată de instanța civilă. *Pe de altă parte*, principiul autorității de lucru judecat a penalului asupra civilului reflectă, astfel cum arată domnul Poignant și guvernul francez, un obiectiv legitim de securitate juridică, care constă în evitarea contradicțiilor

¹⁰⁵ Mai precis, tot ceea ce a fost hotărât de instanța penală în mod definitiv, necesar și cert beneficiază de autoritate de lucru judecat, în ceea ce privește existența faptelor care constituie temeiul comun al acțiunii civile și al acțiunii penale, încadrarea acesteia, precum și vinovăția persoanei căreia i se impută fapta.

¹⁰⁶ A se vedea Cour de cassation, chambre civile, 7 martie 1855, *Quertier*, Bull. civ. nr. 31; Cour de cassation, 1^{ere} chambre civile, 24 octombrie 2012, nr. 11-20.442, și Cour de cassation, chambre sociale, 18 februarie 2016, nr. 14-23.468. Acest principiu trebuie pus în legătură cu cel potrivit căruia „penalul ține în loc civilul”, care impune instanței civile, atunci când au fost inițiate acțiuni civile și penale pentru aceleași fapte, să suspende judecarea cauzei în așteptarea pronunțării unei hotărâri definitive în procesul penal. A se vedea, pentru o aplicare a acestui din urmă principiu în cauzele principale, punctul 33 din prezentele concluzii.

¹⁰⁷ A se vedea punctele 24 și 40 din prezentele concluzii.

¹⁰⁸ A se vedea explicațiile care figurează la punctul 50 din prezentele concluzii.

dintre deciziile penale și deciziile civile cu privire la aceleași fapte. Se profilează considerații de politică judiciară privind rolul deosebit recunoscut instanțelor penale¹⁰⁹. Prin urmare, este necesar, în opinia noastră, să se asigure o evaluare comparativă între efectivitatea dreptului Uniunii și acest obiectiv legitim¹¹⁰.

164. În ceea ce privește această evaluare comparativă, Curtea a recunoscut, desigur, în mod repetat importanța pe care o deține principiul autorității de lucru judecat atât în ordinea juridică a Uniunii, cât și în ordinile juridice naționale. Astfel, pentru a garanta atât stabilitatea dreptului și a raporturilor juridice, cât și o bună administrare a justiției, este necesar ca hotărârile judecătorești rămase definitive după epuizarea căilor de atac disponibile sau după expirarea termenelor de exercitare a acestor căi de atac să nu mai poată fi contestate. Prin urmare, dreptul Uniunii nu impune instanței naționale, în principiu, să înlăture aplicarea normelor interne de procedură care conferă autoritate de lucru judecat unei hotărâri judecătorești, chiar dacă aceasta ar permite îndreptarea unei situații incompatibile cu acest drept¹¹¹.

165. Cu toate acestea, astfel cum arată Comisia, dacă dreptul Uniunii nu s-ar opune ca acea condamnare sau achitare pronunțată printr-o decizie penală (cu alte cuvinte, *dispozitivul* acestei decizii) să dobândească autoritate de lucru judecat și să nu mai poată fi repusă în discuție, chiar dacă ar fi contrară dreptului Uniunii¹¹², extinderea acestei autorități la *calificările reținute de instanța penală*, în condițiile în care incompatibilitatea lor cu dreptul Uniunii ar fi dovedită în fața instanței civile ar aduce o atingere prea semnificativă efectivității acestui drept. Particularului în cauză i s-ar încălca din nou drepturile conferite acestuia de efectul direct al dreptului Uniunii, în cadrul unei *a doua decizii*. Prin urmare, dreptul Uniunii se opune, în opinia noastră, unei asemenea norme interne referitoare la autoritatea de lucru judecat¹¹³.

166. Contrar celor susținute de guvernul francez, această interpretare nu este repusă în discuție de Hotărârea Di Puma și Zecca¹¹⁴. Amintim că, în această hotărâre, Curtea a statuat că obligația statelor membre, rezultată din legislația Uniunii, de a prevedea sancțiuni administrative efective, proporționale și cu efect de descurajare în ceea ce privește utilizările abuzive ale informațiilor confidențiale, nu se opune unei norme naționale care prevede că constatări factuale, realizate într-o decizie penală în ceea ce privește stabilirea unor elemente constitutive ale unei asemenea operațiuni beneficiază de autoritate de lucru judecat, regulă având drept consecință faptul că, în caz de achitare a persoanei acuzate de instanța penală, o procedură privind o sancțiune administrativă pecuniară referitoare la aceleași fapte trebuie să fie încheiată fără pronunțarea unei hotărâri de condamnare.

167. Or, Curtea s-a limitat să statueze că autoritatea de lucru judecat penalului asupra materiei administrative nu se opunea ca infracțiunile în materie să poată fi constatate și sancționate în mod efectiv în măsura în care constatările de fapt care au dobândit această autoritate au condus la o dezbatere contradictorie în fața instanței penale, iar autoritatea națională competentă să impună aceste sancțiuni administrative are mijloace pentru a se asigura că o hotărâre penală de condamnare sau de

109 Cour de cassation a justificat astfel această autoritate prin faptul că „ordinea socială ar fi trebuit să fie expusă unui antagonism care, exclusiv în scopul unui interes privat, ar avea drept rezultat afectarea autenticității hotărârilor justiției penale și repunerea în discuție a nevinovăției condamnatului pe care l-ar fi declarat vinovat, sau răspunderea inculpatului pe care l-ar fi declarat a nu fi autorul faptei imputate”. Cour de cassation, chambre civile, 7 martie 1855, *Quertier*, Bull. civ. nr. 31.

110 A se vedea în acest sens Kornezov, A., „*Res Judicata of national judgments incompatible with EU law: time for a major rethink?*”, în *Common Market Law Review*, nr. 51, 2014, p. 809 și urm.

111 A se vedea în acest sens Hotărârea din 24 octombrie 2018, XC și alții (C-234/17, EU:C:2018:853, punctele 52 și 53, precum și jurisprudența citată).

112 A se vedea în acest sens Hotărârea din 24 octombrie 2018, XC și alții (C-234/17, EU:C:2018:853, punctul 54 și jurisprudența citată).

113 A se vedea în acest sens Hotărârea din 3 septembrie 2009, Fallimento Olimpiclub (C-2/08, EU:C:2009:506, punctele 29-31). De altfel, această noțiune a autorității de lucru judecat nu este admisă în mod obișnuit în Europa. Principiul autorității de lucru judecat a penalului asupra civilului a fost eliminat în Germania și în Spania, este necunoscut în țările de *Common law* și este respins în mod expres în dreptul elvețian. În sfârșit, în Țările de Jos și în Portugalia, legea prevede că elementele judecate de instanța penală au doar valoarea unor prezumții simple (a se vedea Pradel, J., *Droit pénal comparé*, Précis Dalloz, a 4-a ediție, 2016, p. 564-567).

114 Hotărârea din 20 martie 2018 (C-596/16 și C-597/16, EU:C:2018:192, punctele 25, 28, 29 și 32-34).

achitare este pronunțată ținând seama de ansamblul elementelor de probă de care dispune¹¹⁵. Prin urmare, aceasta nu s-a pronunțat cu privire la ipoteza în care instanța penală ar fi reținut calificări incompatibile cu dreptul Uniunii – adoptând, de exemplu, o interpretare a noțiunii de „utilizare abuzivă a informațiilor confidențiale” contrară acestui drept.

168. Ținând seama de toate considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la a doua întrebare adresată de Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de Casație, Secția socială), în cauza C-37/18 că dreptul Uniunii se opune ca o instanță națională, care este ținută, în aplicarea dreptului său intern, de autoritatea de lucru judecat a penalului asupra civilului, să procedeze în conformitate cu o decizie a unei instanțe penale incompatibile cu dreptul Uniunii, prin obligarea unui angajator la plata de daune interese către un lucrător, exclusiv în temeiul condamnării penale a aceluia angajator pentru aceleași fapte.

VI. Concluzie

169. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de tribunal de grande instance de Bobigny (Tribunalul de mare Instanță din Bobigny, Franța), în cauza C-370/17, și de Cour de cassation, chambre sociale (Curtea de casație, Secția socială, Franța), în cauza C-37/18, după cum urmează:

- „1) Articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1992/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2006, și articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CEE) nr. 574/72 al Consiliului din 21 martie 1972 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1408/71, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul nr. 118/97, trebuie interpretate în sensul că instanța din statul membru gazdă are competența să înlăture un certificat E 101 din moment ce dispune de elemente care dovedesc că certificatul respectiv a fost obținut sau invocat în mod fraudulos. Desfășurarea dialogului între instituțiile competente, prevăzut la articolul 84a alineatul (3) din Regulamentul nr. 1408/71, astfel cum a fost modificat prin regulamentul nr. 1992/2006, nu are nicio incidență asupra acestei competențe.
- 2) Dreptul Uniunii se opune ca o instanță națională, care este ținută, în aplicarea dreptului său intern, de autoritatea de lucru judecat a penalului asupra civilului, să procedeze în conformitate cu o decizie a unei instanțe penale incompatibile cu dreptul Uniunii, prin obligarea unui angajator la plata de daune interese către un lucrător, exclusiv în temeiul condamnării penale a aceluia angajator pentru aceleași fapte.”

¹¹⁵ A se vedea Hotărârea din 20 martie 2018, Di Puma și Zecca (C-596/16 și C-597/16, EU:C:2018:192, punctele 32-34).