



Conséquences de l'obligation de rapatriement et de reclassement du salarié expatrié **Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 19-12.275**



Dans la situation où le salarié est mis à disposition par une société mère dans une filiale étrangère, l'expatriation peut emporter la conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur et la société étrangère. Si cette dernière licencie le travailleur, la société mère doit assurer son rapatriement en France. L'obligation de rapatriement se double d'une obligation de reclassement au sein des sociétés du groupe (*C. trav., art. L.1231-5*). Dans sa recherche d'un nouvel emploi, la société mère doit proposer au travailleur une offre sérieuse, précise et compatible avec l'importance des précédentes fonctions du salarié au sein de la société mère.

Dans un arrêt du 14 octobre, la Cour de cassation apporte deux précisions **sur les conséquences financières** de l'obligation de reclassement :

- En l'absence d'offre de réintégration sérieuse, précise et compatible avec l'importance des précédentes fonctions, la société mère est tenue, jusqu'à la rupture du contrat de travail la liant au salarié, au paiement des salaires et des accessoires de rémunération du dernier emploi, dès lors que le salarié s'est tenu à la disposition de l'employeur. Tous les montants perçus pendant la période d'expatriation doivent être maintenus, y compris un éventuel avantage perçu pour un logement à l'étranger.
Cette obligation de maintien du salaire vaut pour toute la période pendant laquelle le salarié anciennement expatrié reste dans l'attente de sa réintégration et ce, jusqu'à la rupture éventuelle de son contrat de travail.
Une telle solution n'avait, jusqu'alors, jamais été retenue par la Cour de cassation.
- Lorsque la société mère ne réintègre pas le salarié après son licenciement par la filiale étrangère, les indemnités de rupture auxquelles le salarié peut prétendre doivent être calculées par référence aux salaires perçus dans son dernier emploi, c'est-à-dire, pendant la période d'expatriation.

Cette solution avait seulement été retenue à l'occasion d'un arrêt non publié (*Cass. soc.*, 17 mai 2017, n° 15-17.750). La publication de la décision du 14 octobre démontre la volonté de la Cour de cassation de l'ériger en solution de principe.

Auteurs



Carla Di Fazio Perrin
Associée
cdifazio-
perrin@racine.eu



Elise Mialhe
Counsel
emialhe@racine.eu



Emeric Jeansen
Maitre de conférence à
l'université Panthéon-Assas
(Paris II), membre du conseil
scientifique du cabinet Racine
ejeansen@racine.eu