Image not found or type unknown

Expatrié et licenciement : précisions sur le calcul des indemnités

publié le **09/10/2015**, vu **7044 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

Suite au licenciement d'un salarié expatrié ou détaché, quel salaire de référence faut-il retenir pour le calcul des indemnités de rupture ? Faut-il inclure les primes et/ou avantages en nature ?

1. Faut-il inclure les avantages en nature dans le salaire moyen de référence ?

À propos d'une affaire où **les parties s'opposaient sur le salaire moyen à retenir, en ce qui concerne la prise en compte des frais de transport et de logement**, la Cour d'appel de PARIS a jugé :

*" Il est constant que **pour le calcul de l'indemnité de préavis** et de **l'indemnité de licenciement** , la société mère qui licencie un salarié ayant en dernier lieu travaillé au sein d'une filiale étrangère doit se déterminer sur la base du salaire d'expatriation.*

Il ressort des bulletins de paie fournis qu'à la date de son licenciement, la moyenne des trois derniers mois de salaire perçus par Monsieur X. était de 15.692.298 pesos, ce qui correspond, compte tenu des taux de change à cette date, à la somme de 33.754,80 euros. Monsieur X. demande à voir cette somme majorée de 7.000 euros par mois, pour tenir compte de la mise à disposition d'un véhicule (volvo 960) et d'une maison de 578 m².

***Les avantages en nature constituent des éléments de salaire, qui doivent être pris en compte pour le calcul du salaire de référence**. Il importe peu à cet égard qu'une transaction soit intervenue avec la filiale Chilienne, aux termes de laquelle Monsieur X. acceptait de libérer le logement, en échange de quoi la société renonçait à exiger le paiement des indemnités d'occupation dues depuis le licenciement " [1].*

Certaines conventions collectives nationales[2] peuvent prévoir le contraire mais ne peuvent primer sur le Code du travail que si elle sont plus avantageuse pour le salarié.

Lire : Salarié expatrié : comment calculer les indemnités de licenciement ?

2. Faut-il inclure les primes dans le salaire moyen de référence ?

La Cour de Cassation a statué [1] :

***2.1.** " Aux termes de la convention collective des cadres des travaux publics[2], **la rémunération servant au calcul de l'indemnité de licenciement** est celle du cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du 12 ème du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification, la rémunération s'entendant de la différence entre le montant de la rémunération totale du cadre pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par le cadre au cours de ces 12 mois*

.

Il en résulte que ***toutes les primes versées au salarié en sus de son salaire de base au cours des 12 derniers mois****,* ***doivent entrer dans la base de calcul de l'indemnité de licenciement****.*

En décidant du contraire pour limiter le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement due au salarié, cadre maintenance informatique, la cour d'appel a violé le texte précité.

2.2. L'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse *à la charge de l'employeur* ***ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois évalués en tenant compte des primes et avantages dont le salarié est bénéficiaire en sus de son salaire de base.***

Dès lors, en excluant les différentes primes perçues par le salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail.

2.3. *Selon l'article L. 1234-5 du code du travail, l'inexécution du préavis n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnités de congés payés comprises.*

Dès lors, en limitant la somme due au titre de l'indemnité compensatrice de préavis au motif notamment qu'il y a lieu de fixer le salaire de référence en excluant les différentes primes perçues par le salarié, la cour d'appel, qui n'a pas précisé quels salaires et avantages auraient été perçus par le salarié s'il avait exécuté le préavis, n'a pas donné de base légale à sa décision".

Pour plus d'information, vous pouvez : POSER VOTRE QUESTION

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

[1] Cour de cassation, Chambre sociale 14 Mai 2014 N° 12-27.928, 944

[2] Article 7.5 de la Convention collective nationale (CCN) des cadres des travaux publics du 1er juin 2004

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés