



Retour d'un salarié expatrié : une obligation pour l'employeur !

publié le **23/03/2015**, vu **7756 fois**, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

Une société est sanctionnée pour manquement à ses obligations de rapatriement et de reclassement d'un salarié expatrié (CA Grenoble 05 Mars 2015).

Quels sont les faits ?

Par contrat à durée indéterminée du 1er juillet 2007 soumis à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, elle a engagé Mr K. en qualité de directeur général de la société R. en Turquie.

Ce contrat conférait au salarié le **statut d'expatrié**.

Par lettre du 27 avril 2011, Mr K. prenait acte de la rupture du contrat de travail le liant à la société R. pour **manquement aux obligations de rapatriement** et de **reclassement** auxquelles était tenu son employeur.

Sur le manquement à l'obligation de reclassement

La société R. a fait parvenir à Mr K. une offre d'emploi en qualité de directeur constructeur en Russie. Même si cette offre est datée du 21 avril 2011, elle n'établit pas qu'elle la lui a adressée avant sa prise d'acte du 27 avril 2011.

Or, la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et la proposition de reclassement était en tout état de cause tardive.

De surcroît, la proposition de reclassement faite à Mr K. consistait en un poste de directeur-constructeur à Nijni-Novgorod en Russie sous la subordination hiérarchique du 'Managing Director Russe'.

Outre le fait que **le poste offert était est de moindre importance** que celui qu'il occupait en Turquie où il exerçait, ainsi que l'indiquait son contrat de travail, ses fonctions de 'Directeur général de la société R. sous la responsabilité hiérarchique du Président' sans autre intermédiaire, le poste était en plus, situé à l'étranger et **le salarié était en droit de refuser un nouveau détachement à l'étranger**.

Il en résulte que la société R. n'a pas satisfait à son obligation de reclassement de son salarié.

Sur le manquement à l'obligation de rapatriement

Aux termes de l'article L 1231-5 du code du travail, lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, **la société mère assure son rapatriement en cas de licenciement** par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein.

Alors que dès le 15 novembre 2010, la société R. informait son salarié que son rapatriement serait effectif à la date de fin de préavis fixée au 1er février 2011, force est de constater qu'au moment de la prise d'acte, soit le 27 avril 2011, aucune mesure concrète visant à organiser ce rapatriement n'avait encore été envisagée par l'employeur et ce, en dépit des relances effectuées par le salarié les 26 janvier et 8 mars 2011.

L'exécution de **l'obligation de rapatriement n'est pas subordonnée aux résultats de la recherche d'un poste de reclassement** à laquelle l'employeur est par ailleurs tenu.

Dès la fin du préavis et dès lors que la présence de Mr K. dans le pays étranger n'était plus requise, la société R. devait assurer son rapatriement.

Le manquement invoqué est donc bien établi.

Quelle est la position adoptée par la Cour de Cassation ?

Voici deux décisions rendues dans des affaires similaires :

1. L'obligation de reclassement à la charge de la société mère ne concernant que les relations entre celle-ci et le salarié qu'elle met à disposition, peu importe que le contrat conclu entre ce dernier et la filiale ait été soumis au droit étranger.

En l'espèce, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été mis à disposition de sa filiale américaine, a exactement décidé qu'**en l'absence de son reclassement par la société mère, la rupture du contrat de travail** s'analysait, conformément aux dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail, en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 30 mars 2011)

2. **Il n'appartient pas au salarié de se mettre à la disposition de la société mère pour venir travailler en France** ou qu'il ait manifesté une intention en ce sens et il importe peu que le salarié ait créé une société et qu'il ait occupé un poste de président dans une autre société au 1er janvier 2008.

Il appartenait à la société mère qui, après le licenciement du salarié par la filiale, avait consenti à la suspension du contrat de travail jusqu'au 1er février 2008, **de prendre l'initiative du rapatriement du salarié et de lui proposer un reclassement** (Cass. soc., 27 juin 2012).

Restant à votre disposition, pour plus de précisions : [POSEZ VOTRE QUESTION](#)

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

