



Salarié expatrié : comment calculer les indemnités de licenciement ?

publié le 13/05/2015, vu 3617 fois, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

En cas de rupture d'un contrat de travail d'un salarié expatrié ou détaché auprès d'une filiale étrangère par la société mère se pose la question de savoir quel est le salaire de référence et comprend-il les avantages en nature ?

Rappel des dispositions légales en matière de détachement ou d'expatriation

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.

Si la société mère entend néanmoins licencier ce salarié, les dispositions du Titre III du Code du travail, concernant la "Rupture du contrat de travail à durée indéterminée" s'appliquent".

Le temps passé par le salarié au service de la filiale est alors pris en compte pour le calcul du préavis et de l'indemnité de licenciement (C. trav. art. 1235-1).

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. (C. trav. art. L 1235-3).

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

La Cour d'appel de PARIS a déjà statué dans 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.**

« 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 :

« En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'étranger, les indemnités susceptibles d'être dues au cadre à cette occasion sont calculées, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, sur le montant de la rémunération effective du cadre base France métropolitaine. () Les avantages de toute nature dont le cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus ».

Cependant la CCN ne peut primer sur le Code du travail que si elle est plus avantageuse pour le salarié.

La question reste donc posée et relève de l'appréciation souveraine de la juridiction prud'homale.

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

^[1] CA PARIS, Pôle 6 - Chambre 5 Arrêt du 10 Janvier 2013

^[2] Article 6.2.6 de la Convention collective nationale (CCN) des cadres des travaux publics du 1er juin 2004