Image not found or type unknown

Salarié expatrié et prise d'acte de rupture

publié le **05/12/2012**, vu **3888 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

Est justifiée la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié expatrié qui a fait l'objet d'une mesure de rapatriement en France sans bénéficier d'une offre de réintégration sérieuse, précise et compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère, et sans accord exprès sur ce nouveau poste. Telle est la solution retenue par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 novembre 2012 (Cass. soc., 21 novembre 2012).

I - LES FAITS

Dans cette affaire, un salarié a exercé des fonctions au Brésil depuis mai 1999.

En 2000, il a été nommé directeur général de la filiale brésilienne de la société, son expatriation étant renouvelée pour trois ans.

Par avenant du 31 mars 2003, il a été détaché pour 3 autres années afin d'assurer les fonctions de directeur général de la filiale selon mandat social consenti par la société.

Ce mandat ayant été révoqué en décembre 2006, le salarié a été affecté, à son retour en France à compter du 15 janvier 2007, à la direction générale de la société, au poste de responsable de la direction de l'Internet.

L'intéressé a successivement pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur par lettre du 8 janvier 2007, intégré un nouveau poste dans une banque brésilienne le 9 février 2007 puis saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes le 28 février 2007.

II - PRISE D'ACTE DE RUPTURE JUSTIFIÉE

1) Position de l'employeur

La société reprochait à la Cour d'appel de PARIS d'avoir jugé que

- la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- en conséquence de l'avoir condamnée au paiement de diverses sommes au profit du salarié.

2) Arrêt de la Cour de Cassation du 21 novembre 2012

Rejetant le recours de l'employeur, la Chambre sociale de la Cour de Cassation considère que :

"*s'il appartient à l'employeur, à l'issue d'une période d'expatriation, de réintégrer le salarié dans l'entreprise en lui proposant un poste et un niveau de rémunération équivalents à ceux dont il bénéficiait auparavant, il incombe à ce dernier de faire clairement connaître sa position*

".

La Haute juridiction confirme donc **la prise d'acte aux torts de l'employeur**.

EN CONCLUSION

La prise d'acte de rupture présente toujours un risque pour le salarié dés lors qu'elle provoque la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis.

Il incombe alors au salarié de saisir la juridiction prud'homale et de prouver la réalité des fautes commises par l'employeur.

Les juges disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier les faits fautifs et décider, à postériori, si la rupture à l'initiative du salarié était justifiée.

Pour plus d'informations ou un conseil personnalisé :

http://www.conseil-juridique.net/claudia-canini/avocat-1916.htm

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

CANINI FORMATION

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés