



Retour d'expatriation : quel poste proposer au salarié ?

publié le **05/04/2015**, vu **2606 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La fin de l'expatriation pose souvent des problèmes pratiques et juridiques. En effet, le travail à l'étranger s'accompagne généralement d'une promotion importante et il n'est pas toujours aisé de reclasser le salarié à l'issue de sa mission. Deux cas de figure doivent être distingués.

1. Le droit à un poste similaire à celui occupé AVANT l'expatriation

1.1. Régime légal

Selon l'article L. 1231-5, alinéa 1^{er} 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.* »

Ce texte est donc applicable aux salariés :

- titulaires d'un contrat de travail auprès d'une société mère française ;
- expatriés au profit d'une filiale étrangère.

Une fois le salarié rapatrié, il appartient donc à la société mère de lui procurer « *un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein.* »

1.2. Nature du poste de réintégration

Comme le texte le laisse entendre, le salarié ne saurait prétendre retrouver le poste qu'il occupait avant son détachement à l'étranger.

La Cour d'appel de Paris (CA Paris, 26 février 2008, n° 07-587) a ainsi pu juger que « *l'obligation de l'employeur est de proposer au salarié un poste compatible avec celui qu'il exerçait avant d'être expatrié. Cette obligation ne fait pas obstacle à ce que la société mère propose un poste compatible avec l'importance des anciennes fonctions par voie de modification du contrat de travail d'origine.* »

A l'inverse, l'employeur est libre de réaffecter le salarié sur le poste qu'il occupait avant son expatriation, et ce même si ce poste est inférieur à celui occupé à l'étranger.

En effet, comme le juge la Cour de cassation, dès lors qu'aucun engagement n'a été pris par la société d'origine de donner au salarié un poste supérieur à celui qu'il occupait antérieurement, l'intéressé ne peut prétendre être en droit de ne pas reprendre son ancien poste (Cass. soc. 22

mars 1982, n°80-15496).

Lorsque l'employeur envisage de confier un nouveau poste au salarié, les offres de réintégration doivent nécessairement être sérieuses et précises, conformément à l'obligation de loyauté qui pèse sur l'employeur.

A défaut, est justifiée la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié ne bénéficiant pas d'une offre de réintégration sérieuse, précise et compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère (Cass. soc. 21 novembre 2012, n° 10-17978).

Sur le plan de la rémunération, le salarié est éligible -au moins- à la rémunération qu'il percevait avant son expatriation, majorée des augmentations collectives ayant pu intervenir dans l'entreprise.

En revanche, la fin de l'expatriation justifie la cessation du versement des indemnités liées au travail à l'étranger.

A titre d'exemple, lorsque les indemnités perçues par un salarié en sus de son salaire de base métropolitain sont destinées à compenser les sujétions imposées par un séjour en Afrique, ces indemnités ne peuvent être maintenues à l'expiration de ce séjour (Cass. soc. 28 mars 1989, n° 85-41776).

2. Le droit à un poste similaire à celui occupé PENDANT l'expatriation

Cette situation, nettement plus favorable au salarié, peut résulter de différentes circonstances.

2.1. L'expatriation sans contrat local

Il n'est pas rare que le salarié expatrié conserve uniquement son contrat avec la société mère sans conclure un contrat local avec une filiale étrangère.

En effet, certaines entreprises françaises sont directement implantées à l'étranger, parfois au moyen d'un simple bureau de liaison.

Dans ce cas, à la fin de l'expatriation, le salarié n'est pas seulement fondé à retrouver un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ à l'étranger.

Au contraire, il doit bénéficier d'un poste équivalent à son dernier poste à l'étranger, en termes de fonction, responsabilités et rémunération (sauf les primes liées à l'expatriation).

A défaut, l'employeur doit être considéré comme ayant procédé à une modification unilatérale du contrat de travail.

Le salarié est ainsi mieux traité que celui qui conclut un contrat local avec la filiale étrangère d'une société mère, surtout si l'expatriation a été longue car son statut a pu largement évoluer.

2.2. L'incidence d'une convention collective

Une convention collective -ou un accord collectif- peut prévoir l'obligation, pour l'employeur, de proposer au salarié un poste similaire à celui qu'il occupait pendant son expatriation.

Dans ce cas, le texte s'applique même si le salarié a conclu un contrat local avec la filiale étrangère d'une société mère.

A titre d'exemple, l'article 9 de l'accord du 12 septembre 1983 annexé à la convention collective

des ingénieurs et cadres de la Métallurgie prévoit les dispositions suivantes :

- « *Dans sa politique d'expatriation d'ingénieurs ou de cadres, l'entreprise devra tenir compte des perspectives de réinsertion ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement.* »

Comme la Cour de cassation l'a précisé, en vertu de ce texte, le nouvel emploi proposé à un cadre expatrié au Brésil doit être comparé, non pas avec celui que l'intéressé occupait avant son expatriation, mais avec les fonctions qu'il occupait au Brésil avant son rapatriement (Cass. soc. 7 mars 2007, n° 05-45680).

2.3. L'incidence du contrat de travail

Enfin, le salarié peut décider, d'un commun accord avec l'employeur, qu'il retrouvera un poste équivalent à son dernier poste à l'étranger à l'issue de son expatriation.

Si tel est le cas, l'employeur est tenu par le contrat de travail, même si l'expatriation a donné lieu à la signature d'un contrat local avec une filiale étrangère.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com