



Salarié mis à disposition d'une filiale par la société mère : la Cour de cassation modifie une nouvelle fois la base de calcul d'une indemnité conventionnelle de licenciement

➤ **Faits**

Un salarié a été engagé par la société Vinci avant d'être mis à disposition d'une filiale marocaine.

A la suite de son licenciement pour motif économique par cette filiale, il n'a pas été réintégré par la société mère.

Le salarié conteste la rupture de son contrat et sollicite le versement dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et le versement d'indemnités de rupture.

Pour en calculer le montant, le salarié demande que soit pris en compte le dernier salaire d'activité perçu au Maroc.

Toutefois, la société fait application du salaire prévu par le contrat d'expatriation qui prévoit expressément qu'en cas de rupture du contrat les indemnités dues seraient calculées sur la seule rémunération de référence en France.

➤ **La décision de la Cour d'appel**

Confirmant le jugement rendu en première instance, les juges d'appel rejettent les demandes du salarié et retiennent qu'en l'absence de disposition légale relative au calcul des indemnités de rupture dans ce cadre, les parties peuvent conventionnellement prévoir de régler cette question.

Les juges constatent cet égard que le contrat est conforme à l'article 6.2.6 de la convention collective des cadres des travaux publics qui prévoit qu'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 ».

En conséquence, le montant des dommages et intérêts dus au salarié pouvait être calculé sur la base du salaire perçu en France.

➤ **La position de la Cour de cassation**

La Chambre sociale censure l'arrêt d'appel au visa de l'article L 1231-5 du Code du travail et reprend la motivation de précédentes décisions.

« Attendu, selon ce texte, que 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 ; qu'il en résulte que lorsque la société mère ne réintègre pas le salarié après son licenciement par la filiale étrangère, les indemnités de rupture auxquelles le salarié peut prétendre doivent être calculées par référence aux salaires perçus par celui-ci dans son dernier emploi ».

La nouveauté de cet arrêt, me semble-t-il, tient au fait que la Cour de cassation considère que cette base de calcul s'applique également à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

« En statuant ainsi, alors que l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité conventionnelle de licenciement, les salaires dus au titre de l'allocation de congé de reclassement et les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse devaient être calculés sur la base du salaire d'expatriation au Maroc, nonobstant les stipulations contractuelles et les dispositions de la convention collective applicable moins favorables que la règle légale, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Par le passé, la Cour de cassation a déjà tenu une position similaire lorsque le salarié licencié a été absent pour maladie avant son licenciement : en 2017, elle a ainsi considéré que, dans cette hypothèse, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt (Cass. Soc. 23 mai 2017, n° 15-22.223).

Cette solution nous semble critiquable : en effet, selon le principe de faveur, il conviendrait de comparer le montant de l'indemnité légale calculée selon l'assiette définie par la Cour de cassation avec le montant de l'indemnité conventionnelle calculée selon la base de calcul définie dans la convention collective.

Quoiqu'il en soit, il convient naturellement de tenir compte de ces décisions.

Cass Soc. 6 mars 2024, n° 22-19.879

<https://www.courdecassation.fr/decision/65e81553a743ca0008c68c23>