

Nicolas DURAND-GASSELIN
Avocat Associé
TNDA

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 doit-elle assurer son rapatriement en cas de licenciement par la filiale ?

M. X... a été engagé par la société Gefco le 2 août 2004 en vue d'une affectation prochaine en qualité de chef de centre au sein de sa filiale tchèque à Kolin.

Le 1er septembre 2004, le salarié a signé un contrat de travail en qualité de responsable du centre automobile de Kolin avec la société Gefco Ceska Republika.

La société Gefco Ceska Republika a "*résilié à effet immédiat*" ce contrat de travail par lettre du 3 mai 2006 pour un "*motif de violation particulièrement grave de la discipline du travail*" tiré de faits de harcèlement sexuel.

Par lettre du même jour, la société Gefco l'a mis à pied à titre conservatoire et l'a, par lettre du 23 mai 2006, licencié pour faute grave en lui reprochant les mêmes faits, en invoquant leur nature et "*leur résonance quel que soit le lieu d'affectation*" ;

M.X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes contre la société mère.

La société Gefco reproche aux juges du fond de l'avoir condamné à payer au salarié diverses sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle soutient que l'article L. 1231-5 du code du travail, qui dispose 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»*, n'est pas applicable puisque le salarié n'a jamais exercé de fonctions au sein de la société mère.

Elle considère qu'en tout état de cause, et à supposer l'article L. 1231-5 du code du travail applicable, la société mère est en droit, après le licenciement prononcé par la filiale étrangère à la disposition de laquelle le salarié avait été mis, de licencier ce dernier en invoquant les mêmes faits dès lors qu'ils justifient également la rupture du contrat de travail liant la société mère au salarié.

Toutefois, la Cour de cassation considère que le seul fait que le salarié n'ait pas, avant son détachement, exercé des fonctions effectives au service de l'employeur qui l'a détaché ne dispense pas celui-ci de son obligation d'assurer son rapatriement à la fin du détachement et de le reclasser dans un autre emploi en rapport avec ses compétences.

Enfin dès lors que les faits fautifs reprochés au salarié dans la lettre de licenciement n'étaient pas établis, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du mercredi 7 décembre 2011

N° de pourvoi: 09-67367

Publié au bulletin

Rejet