

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**

Extrait des minutes de Greffe
de la Cour d'Appel de Versailles

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LE CINQ JANVIER DEUX MILLE DOUZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Code nac : 80A

11ème chambre

ARRET N° 7
contradictoire

DU 05 JANVIER 2012

R.G. N° 10/02906

AFFAIRE :

F. C.

C/
S. C.

Décision déferée à la cour :
Jugement rendu le 09 Mars
2010 par le Conseil de
Prud'hommes - Formation
paritaire de NANTERRE
Section : Encadrement
N° RG : 08/03111

Copies exécutoires délivrées à :
la SCP K
Me S

Copies certifiées conformes
délivrées à :

F
C
S

le :

- 9 JAN. 2012

Monsieur F C.
Real, ursynow UL. Pulawka 427
02-801 WARSZAWA
02000 P

Représenté par Me Emmanuel RUBI, avocat au barreau de NANTES

APPELANT

S. C.
33, avenue Emile Zola
92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Représentée par Me S. R., avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 05 Octobre 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Noëlle ROBERT, Président chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Marie-Noëlle ROBERT, Président,
Madame Sylvie BOURGOGNE, Conseiller,
Madame Marie-Andrée BAUMANN, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Claudine AUBERT,

EXPOSE DU LITIGE

Suivant contrat à durée indéterminée du 25 juin 1997, M. F C a été engagé par la société S aux droits de laquelle est venue la société C puis la société C, en qualité de responsable de rayon, statut cadre.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des magasins de vente, d'alimentation et d'approvisionnement général et aux accords d'entreprise C

A compter du 26 octobre 2008, M. C a été détaché en Pologne en qualité de responsable de rayon.

Par contrat du 22 juillet 2002, M. C a été muté en Colombie en qualité de chef de secteur, avec le statut d'expatrié et il a été nommé le 1^{er} juillet 2004 directeur de magasin.

Par contrat du 30 juin 2005, M. C a été muté à compter du 1^{er} juillet 2005, toujours avec le statut d'expatrié, au sein de la société C, filiale de la société C, en qualité de directeur d'hypermarché.

Ce contrat stipulait que la rémunération de M. C comprenait une partie fixe versée par la société locale, une indemnité compensatoire annuelle versée en France par la société de rattachement, une partie variable versée en Pologne selon les règles de la société filiale et une prime annuelle d'expatriation.

Pour lettre remise en main propre contre décharge le 31 juillet 2008, la société C Polska a notifié à M. C, "afin de faire suite à [sa] demande de repositionnement au sein du groupe", que son contrat de travail avec cette société sera résilié au 31 juillet 2008 et qu'à compter du 1^{er} août 2008, il sera mis à la disposition du groupe C qui lui proposera une affectation au sein de l'une de ses sociétés.

Par courriel du 13 août 2008, la société C a proposé à M. C de "réintégrer les équipes opérationnelles des hypers France dès que possible". Il lui était en outre indiqué : "Dans un premier temps, et afin de faciliter votre prise de poste effective, vous serez en stage d'adaptation dans une région de votre choix avant d'être affecté comme directeur de magasin selon nos opportunités. La durée de ce stage pourra varier selon la disponibilité des postes à pourvoir ainsi que de votre niveau de préparation pour reprendre un magasin en France".

Par courriel du 19 août 2008, M. C a refusé cette proposition en ces termes :
"Vous m'avez [...] précisé que vous n'étiez pas en mesure de me proposer un poste de directeur de magasin, en l'absence d'opportunité, et qu'il conviendrait préalablement que je sois en stage d'adaptation.

Je suis contraint de constater le flou de votre proposition, et les incertitudes quant à ma prochaine affectation en temps et en lieu.

A défaut de me procurer un emploi compatible avec mes précédentes fonctions, je suis contraint de refuser votre proposition".

Par courriel daté du même jour, la société C a indiqué à M. C qu'il était attendu dans les "équipes hypers France" dès le 1^{er} septembre selon ses possibilités de déménagement et dans le secteur géographique de son choix et qu'ainsi le "flou" de la proposition

qui lui a été faite n'avait pour seul objectif que de faciliter son retour d'expatriation en tenant compte de ses contraintes personnelles de lieu et de temps.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 19 août 2008, M. C a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 27 août suivant et par lettre du 1^{er} septembre 2008, adressée sous la même forme, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse. Il a été dispensé d'exécuter son préavis, d'une durée de trois mois.

Contestant son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, M. C a saisi le 20 janvier 2009 le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins d'obtenir, selon le dernier état de sa demande et sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

- la fixation de la moyenne de ses trois derniers mois de salaire à la somme de 17 802,32 €,

- la condamnation de la société C à lui payer les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter du jugement et capitalisation des intérêts :

* 33 381,39 € à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis,

* 3 338,14 € au titre des congés payés afférents,

* 91 551,31 € à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement,

* 195 825,52 € à titre du solde des salaires échus jusqu'au terme du contrat d'expatriation; soit le 1^{er} juillet 2009,

* 213 627,84 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse voire subsidiairement 17 802,32 € à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier,

- la condamnation de la société C à lui payer la somme de 5 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 9 mars 2010, le conseil :

- a dit que le contrat d'expatriation n'a pas été résilié par anticipation,
- a dit que le licenciement de M. C est justifié par une cause réelle et sérieuse,
- a débouté M. C de l'ensemble de ses demandes,
- a dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens.

Le salarié a régulièrement interjeté appel de cette décision.

M. C demande à la cour d'infirmier le jugement déféré et statuant à nouveau :

- de dire que la société C a commis une faute en rompant par anticipation son contrat d'expatriation avant l'arrivée de son terme,
- de dire que son licenciement est intervenu sans cause réelle et sérieuse,
- de fixer la moyenne de ses trois derniers mois de salaire à la somme de 17 802,32 €, correspondant au salaire de référence devant servir au calcul des indemnités de rupture,

- de condamner la société C à lui payer les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision et capitalisation des intérêts :

- * 33 381,39 € à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis,
- * 3 338,14 € au titre des congés payés afférents,
- * 91 551,31 € à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- * 195 825,52 € à titre du solde des salaires échus jusqu'au terme du contrat d'expatriation; soit le 1^{er} juillet 2009,
- * 213 627,84 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse voire subsidiairement 17 802,32 € à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier,

- de condamner la société C à lui payer la somme de 5 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- de condamner la société C aux dépens de première instance et d'appel qui pourront être recouvrés directement par la SCP K, conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

La société C demande à la cour de confirmer le jugement entrepris, de débouter M. C de l'ensemble de ses demandes et de condamner ce dernier à lui payer la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la rupture anticipée du contrat d'expatriation

Considérant que M. C soutient que son contrat d'expatriation comporte une clause de garantie d'emploi ; que la possibilité pour la société C de mettre fin à son affectation est subordonnée à la proposition d'affectation à un autre poste ; que si la société C avait prévu de mettre un terme à sa mission d'expatriation, sa réintégration aurait dû intervenir le 2 juillet 2008, sa mission d'expatriation pour une durée de trois ans se terminant le 1^{er} juillet 2008 ; que son contrat a été tacitement reconduit pour une durée d'une année et que la société C. a commis une faute en le rompant brutalement de sorte qu'il peut prétendre au paiement de ses salaires jusqu'au 1^{er} juillet 2009 ;

Considérant que la société C fait valoir que le contrat de travail de M. C ne comportait pas de clause de garantie d'emploi ; que l'indication d'une durée prévisible d'affectation, reconnue comme un usage en matière de contrat de travail international, ne saurait se confondre avec la prévision d'une durée minimale d'emploi qui doit, pour être caractérisée, exclure la possibilité d'une rupture du contrat de travail pendant un temps déterminé ; qu'en l'absence de garantie d'emploi, les salaires de la période litigieuse ne sont pas dus ;

Considérant que l'article 5 du contrat d'expatriation de M. C du 30 juin 2005, intitulé "Durée de l'affectation, retour et conditions de rupture" est libellé comme suit :

" Le présent contrat d'expatriation est fixé pour une durée de trois ans, éventuellement renouvelable par accord mutuel chaque année et pour une durée d'un an, la durée totale ne pouvant en aucun cas excéder six ans.

C , votre société de rattachement, se réserve toutefois le droit de mettre fin à votre affectation à tout moment et de vous proposer un autre poste dans une société du groupe , aussi bien en France qu'à l'étranger" ;

Considérant qu'une clause de garantie d'emploi est une stipulation du contrat par laquelle l'employeur s'interdit de licencier un salarié pendant une certaine période ;

Considérant que tel n'est pas le cas en l'espèce, le contrat ne prévoyant pas une durée minimale d'affectation mais seulement une durée prévisible d'affectation, sans exclure la possibilité d'une rupture "à tout moment" dudit contrat, étant observé que le fait que la société s'engage à proposer au salarié un autre poste dans le groupe n'est pas une condition de la rupture mais le simple rappel des dispositions de l'article L. L. 1231-5 du code du travail qui s'imposent à tout employeur ;

Considérant qu'en l'absence de clause de garantie d'emploi, c'est à juste titre que le conseil a débouté M. C de sa demande en paiement d'une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au 1^{er} juillet 2009 ;

Sur le licenciement

Considérant que la lettre de licenciement notifiée à M. C est rédigée en ces termes :

" [...] nous avons décidé de vous licencier pour les motifs qui vous ont été exposés lors de cet entretien [entretien préalable du 27 août 2008] et qui sont les suivants :

Après avoir été expatrié en février 1999 en Pologne en tant que Chef de Rayon, vous avez été nommé le 1^{er} septembre 2000 Chef de Secteur.

Le 12 août 2002, vous avez été muté en Colombie en tant que Chef de Secteur, puis vous avez été nommé le 1^{er} juillet 2004 Directeur de magasin.

Le 1^{er} juillet 2005, vous avez été muté en Pologne en tant Directeur de magasin. Après plus de trois ans en expatriation, C : a décidé de vous remettre à disposition du Groupe le 1^{er} août 2008.

Après des recherches menées auprès de différentes entités du , nous vous avons proposé un stage d'adaptation dans un hypermarché en France dans une région de votre choix avant d'être affecté comme Directeur de magasin.

Dans un e-mail du 13 août 2008, nous vous avons confirmé cette proposition et vous nous avez répondu dans un mail du 19 août 2008 que vous étiez contraint de refuser notre proposition car celle-ci n'était pas compatible, pour vous, avec vos précédentes fonctions.

Nous avons alors insisté sur le fait que cette proposition était en parfaite adéquation avec votre profil et correspondait à des réels besoins au sein des hypermarchés en France. Nous vous avons précisé que ce poste vous aurait permis de poursuivre votre évolution professionnelle au sein du Groupe.

Nous avons aussi évoqué les différents aspects liés à votre retour en France, ainsi que les conséquences envisageables d'un éventuel refus de votre part.

En conséquence nous avons pris la décision de vous licencier pour cause réelle et sérieuse.” ;

Considérant que l'article L. 1231-5 du code du travail 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 ;

Considérant qu'il y a lieu de relever au préalable que la société C. n'établit par aucun élément qu'il ait été mis fin au détachement de M. C. en Pologne en raison d'une demande de "repositionnement" de ce dernier, ce que conteste l'intéressé ;

Considérant qu'il résulte du courriel adressé par la société C. à M. C. le 13 août 2008 qu'il ne lui a été proposé aucun poste précis mais seulement un stage dont la durée n'était pas précisée, celle-ci pouvant "varier selon la disponibilité des postes à pourvoir ainsi que de [son] niveau de préparation pour reprendre un magasin en France" et qu'il ne lui a été fourni aucune indication concernant la rémunération qui lui serait versée ;

Considérant qu'il apparaît ainsi que la société C. n'a pas rempli son obligation de procurer à M. C. un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein et que le refus de M. C. d'accepter la proposition de stage qui lui était faite n'est donc pas fautif ;

Considérant que le licenciement du salarié est en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse et que le jugement entrepris sera infirmé en ce sens ;

Sur les conséquences du licenciement

■ sur les compléments d'indemnités de rupture

Considérant que les indemnités de rupture auxquelles peut prétendre un salarié mis par une société au service de laquelle il a été engagé à la disposition d'une filiale étrangère au titre de son licenciement prononcé par la société mère après que la filiale a mis fin à son détachement doivent être calculées par référence aux salaires perçus par ce salarié dans son dernier emploi ;

Considérant que le dernier emploi occupé par M. C. est celui de directeur de magasin en Pologne, peu important que le bulletin de salaire du mois d'août qui lui a été remis mentionne des fonctions en France dans la mesure où, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, aucun poste correspondant à un travail effectif ne lui a été proposé conformément aux dispositions de l'article L. 1231-5 précité ;

Considérant qu'ainsi, comme le soutient M. C. , il convient de prendre en compte, pour le calcul des indemnités de rupture qui lui sont dues, son salaire d'expatriation, soit 17 802,32 € (brut) par mois, et qu'il y a lieu de lui allouer les sommes suivantes, lesquelles sont critiquées en leur principe par la société C : mais non dans leur montant et sont en tout état de cause justifiées au vu des pièces versées aux débats :

- * 33 381,39 € (brut) à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis,
- * 3 338,14 € (brut) au titre des congés payés afférents,
- * 91 551,31 € à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Considérant que le jugement déféré sera infirmé en ce sens ;

■ sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Considérant qu'au moment de la rupture de son contrat de travail, M. C. avait au moins deux années d'ancienneté et que la société C employait habituellement au moins onze salariés ;

Considérant qu'en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, M. C. peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts qu'il a perçus pendant les six derniers mois précédant son licenciement, soit en l'espèce 106 813,92 € ;

Considérant que M. C. , qui a retrouvé dès le 8 septembre 2008 un emploi de directeur d'un centre commercial en Pologne, ne justifie d'aucun préjudice supplémentaire et qu'il y a lieu de lui allouer la somme précitée à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Considérant que le jugement entrepris sera infirmé en ce sens ;

■ sur les intérêts

Considérant que les créances salariales ainsi que la somme allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation ;

Considérant que la créance indemnitaire est productive d'intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Considérant qu'il y a lieu d'ordonner la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du code civil ;

Sur l'indemnité de procédure

Considérant qu'il apparaît équitable de condamner la société C à payer à M. C. la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Considérant qu'il convient de débouter la société C de cette même demande ;

Sur l'application de l'article 699 du code de procédure civile

Considérant qu'il convient de rejeter la demande de la SCP K sur le fondement de l'article 699 du code de procédure civile, ce texte n'étant pas applicable dans les procédures sans représentation obligatoire ;

PAR CES MOTIFS :

La COUR,
Statuant par arrêt CONTRADICTOIRE,

Infirmes partiellement le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre en date du 9 mars 2010 et statuant à nouveau sur les chefs infirmés :

Dit que le licenciement de M. C est dépourvu de cause réelle et sérieuse :

Condamne la société C à payer à M. C les sommes suivantes :

* 33 381,39 € (brut) à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis,

* 3 338,14 € (brut) au titre des congés payés afférents,

* 91 551,31 € à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement,

* 106 813,92 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Dit que les créances salariales ainsi que la somme allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation ;

Dit que la créance indemnitaire est productive d'intérêts au taux légal à compter du présent arrêt :

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du code civil ;

Confirme pour le surplus les dispositions non contraires du jugement entrepris ;

Y ajoutant :

Condamne la société C à payer à M. C la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la société C de sa demande d'indemnité de procédure ;

Rejette la demande de la SCP K sur le fondement de l'article 699 du code de procédure civile ;

Condamne la société C

aux dépens.

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Mme Marie-Noëlle ROBERT, président, et Mme Claudine AUBERT, greffier.

Le GREFFIER



Le PRESIDENT



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

PAR LA COUR

