



# Les relations de travail au sein des groupes internationaux de sociétés

Frédéric Sutter | Avocat au Barreau de Genève – Droit transfrontalier franco-suisse

**Les sociétés de groupes internationaux ont recours de façon récurrente à l'affectation de leurs salariés au sein, généralement, de filiales étrangères.**

C'est ainsi que bon nombre de sociétés françaises ont pour habitude de détacher leurs salariés, pour des raisons stratégiques ou techniques la plupart du temps, au sein de filiales qui peuvent, par exemple, se trouver en Suisse.

La question inhérente à ce type de relation de travail tripartite est celle des droits et obligations de la société mère, de la filiale mais également et surtout du salarié détaché. Il convient ici de préciser que le code du travail français prévoit, à son article L 1231-5, un droit au retour en France du salarié détaché à l'étranger.

Il doit d'emblée être précisé que l'obligation de réintégration impliquée par ce droit au retour ne concerne pas les travailleurs expatriés.

Pour se prévaloir d'un droit au retour au sein de la société mère une fois la relation de travail avec la filiale arrivée à son terme, trois conditions légales cumulatives doivent être réunies.

## I. Liens avec la société mère

En règle générale, le travailleur détaché a initialement conclu avec la société mère française un contrat de travail, ou un avenant à ce dernier, permettant par le jeu

d'une clause de mobilité son détachement. Si ce contrat de base n'est pas rompu, il sera suspendu durant toute la durée du détachement, le contrat nouvellement conclu avec la filiale s'appliquant à cette relation de travail.

Il est également possible que le salarié bénéficie d'un seul et même contrat de travail avec la société mère et la filiale, et partant d'une dualité d'employeurs.

Il est important de noter que si le rapport contractuel avec la société mère prend fin, l'obligation de rapatriement du salarié détaché est exclue, sauf à être prévue par le contrat signé avec la filiale.

## II. Loi française applicable

Que le droit au rapatriement soit ou non consacré par le contrat liant le travailleur détaché à la société mère, si le droit français trouve application, soit par une clause d'élection de droit, soit par l'application des conventions internationales applicables aux obligations contractuelles de travail, l'article L 1231-5 du code du travail sera impératif pour le siège français.

## III. Rupture des relations de travail avec la filiale étrangère

Dans l'hypothèse où le travailleur a été simplement mis à disposition par la société mère, il se peut qu'aucun contrat n'ait été conclu avec la filiale. En cas de licenciement par cette dernière, le salarié pourra néanmoins invoquer son

droit au retour et au reclassement auprès du siège français.

Lorsque les trois conditions précitées sont réunies, la société mère devra, au terme de la relation de travail avec la filiale étrangère, rapatrier le travailleur détaché et le reclasser au sein d'une des sociétés du groupe. Cela ne s'appliquera pas en cas de départ volontaire du travailleur.

## IV. Les conséquences

Les droits du salarié à l'issue d'un détachement concernent en premier lieu la prise en charge des frais de rapatriement de ce dernier.

Une fois rapatrié, la société mère doit en vertu du « principe de réintégration » reclasser le salarié à l'intérieur du groupe. S'il s'avère que la société française est dans l'impossibilité de reclasser le salarié rapatrié, elle pourra lui notifier son licenciement ouvrant alors pour le salarié la possibilité de faire valoir ses droits devant les juridictions prud'homales françaises compétentes.

Enfin, si la filiale étrangère a licencié, par exemple abusivement, le salarié détaché, celui-ci pourra également saisir les juridictions prud'homales compétentes de cet état.

[www.sutter-avocats.com](http://www.sutter-avocats.com)