

# LETTRE D'ACTUALITE SOCIALE

## Participation : situation des expatriés

Un texte récapitulant la jurisprudence de la Cour de cassation sur le sujet de la situation des expatriés au regard de la participation est en cours de rédaction au Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

---

Sous réserve de la condition d'ancienneté éventuellement exigée, tous les titulaires d'un contrat de travail de l'entreprise compris dans le champ d'application d'un accord de participation doivent pouvoir bénéficier de la participation.

La question se pose de savoir si les salariés d'une société travaillant à l'étranger bénéficient de la participation (1) et si les rémunérations perçues par les salariés travaillant à l'étranger doivent entrer dans le calcul du montant de la réserve spéciale de participation (2).

### **1. Bénéficiaires de la participation**

Concernant les salariés expatriés, la jurisprudence précise que les accords de participation doivent bénéficier à tous les salariés de l'entreprise sans que les salariés détachés à l'étranger puissent en être exclus. Ce principe a été affirmé à de nombreuses reprises :

- les modalités de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation ne peuvent faire l'objet d'une distinction selon que les salariés travaillent en France ou à l'étranger, (Cass. soc ; 29 octobre 2002 SA Défense Conseil International c/ CE Sté défense conseil international),
- le salarié détaché dans une filiale étrangère continue à bénéficier de la participation mise en place par la société française, y compris lorsque ce détachement a entraîné la suspension du contrat de travail dans l'entreprise initiale (28 novembre 2006 n°04-19623). Il n'y a pas de distinction selon qu'il y a suspension du contrat ou non. En l'espèce, la lettre de mission du salarié valant avenant à son contrat de travail emportait novation du contrat initial et prévoyait le maintien de liens et d'obligations contractuels envers le salarié et la société française.
- l'expatrié doit bénéficier de la participation mise en place par la société française, au motif que la qualité de salarié de la société française qui l'employait est maintenue pendant la durée du séjour à l'étranger de l'intéressé (Cass. soc. 6 décembre 2007 n°06-10.858 Sté anonyme Aventis Pharma c/ Lissandre).

## **2. Calcul du montant de la RSP**

Une fois établi le droit des salariés expatriés à bénéficier de la participation, la question des modalités de calcul de celle-ci reste à résoudre.

Il n'est pas possible d'instaurer des modalités différentes de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation pour les salariés expatriés et les salariés établis en France.

Les rémunérations perçues par les salariés expatriés et détachés doivent entrer dans le calcul du montant de la réserve spéciale de participation (Cass. soc. 29 octobre 2002 n°00-14787 SA Défense Conseil International c/ CE Sté défense conseil international).

La Haute Cour a précisé les conditions dans lesquelles la part de la réserve revenant à un salarié expatrié doit être calculée, lorsque celle-ci est déterminée en fonction du salaire : lorsque le salarié perçoit une rémunération à la fois de la filiale française et de la société française, la partie de la rémunération prise en charge par la filiale étrangère doit être prise en considération pour le calcul de la réserve spéciale de participation (Cass. soc. 6 décembre 2007 n°06-10.858 Sté anonyme Aventis Pharma c/ Lissandre).

Par ailleurs, les rémunérations servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation sont celles que désigne l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qu'elles soient ou non assujetties à des cotisations sociales (Cass. soc. 29 octobre 2013 n°12-23.866 Sté DCNS c/ CE DCN Log).