

SOC.

MY1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 mars 2018

Rejet non spécialement motivé

Mme D..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10260 F

Pourvoi n° E 16-22.355

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par M. Bruno X..., domicilié [...] (Suisse),

contre l'arrêt rendu le 16 juin 2016 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant à la société Kepler Cheuvreux, société anonyme, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 30 janvier 2018, où étaient présents : Mme D..., conseiller doyen faisant fonction de président, M. Y..., conseiller référendaire rapporteur, M. Pion, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de M. X..., de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société Kepler Cheuvreux ;

Sur le rapport de M. Y..., conseiller référendaire, l'avis de , avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept mars deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande tendant à obtenir que sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail du 6 novembre 2013 produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse aux torts exclusifs de la société Kepler Cheuvreux et d'AVOIR rejeté, en conséquence, les demandes indemnitaires du salarié ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur la rupture du contrat de travail, qu'il résulte de la combinaison des articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ; que cette rupture produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'au soutien de la prise d'acte Bruno X... dénonce en premier lieu le fait que son employeur n'a pas clarifié sa situation à compter du 1er novembre 2013 suffisamment tôt en s'abstenant de répondre à ses courriers de juillet, septembre et octobre réclamant des précisions sur ses conditions de travail à compter de cette date alors qu'il avait pris la peine de se rendre sur place ; que la cour relève qu'en mettant fin à la mission de Bruno X... en Suisse à compter du 31 octobre 2013, la société Kepler Cheuvreux n'a fait que respecter la clause de l'avenant signé le 12 février 2002 qui stipule que l'affectation du salarié en Suisse est prévue pour 3 ans renouvelable "étant entendu, néanmoins, que nous nous réservons la faculté d'y mettre fin à tout moment en tant que de besoin, sous réserve d'un délai de prévenance qui ne pourra être inférieur à 3 mois" ; que s'agissant de la mise en oeuvre d'une clause claire de la convention, Bruno X... ne démontre par aucun élément qu'il se trouvait face à une incertitude quant au sort de son contrat de travail français et que son employeur aurait mis cette clause en oeuvre de manière fautive, le délai de prévenance ayant été respecté ; que Bruno X... reproche également à la société Kepler Cheuvreux de n'avoir entamé aucune démarche pour lui trouver une affectation en France ou à l'étranger ; que là encore la cour relève que la situation invoquée par Bruno X... résulte de la mise en oeuvre de la clause de l'avenant au contrat de travail qui prévoit que

l'employeur peut mettre fin à tout moment à l'affectation du salarié en Suisse, le contrat de travail français du 4 avril 2000, dont l'exécution s'était trouvée modifiée temporairement par cet avenant, reprenant cours sans qu'il y ait lieu à réintégration, le salarié ne faisant que reprendre le cours de son contrat de travail, ainsi qu'il lui a été indiqué dans le courrier du 21 octobre 2013: "votre contrat de travail vous liant à notre société prévoit votre activité à Paris; c'est donc tout naturellement en son sein que vous poursuivez l'exécution de votre contrat de travail..."; que s'agissant du manquement de la société Kepler Cheuvreux à ses obligations en matière de mobilité internationale, la cour relève, d'abord, que le salarié ne se trouve pas dans la situation régie par les dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail qui concernent le cas où un contrat de travail conclu avec une filiale étrangère dans le cadre d'une mise à disposition, est rompu par celle-ci, le texte prévoyant à la charge de la société mère, une obligation de rapatriement et de fourniture d'un nouvel emploi compatible avec l'importance des précédentes fonctions; que tel n'est pas le cas de Bruno X... qui est resté, dans le cadre de l'avenant conclu avec son employeur, salarié de ce dernier et qui ne peut donc invoquer l'absence d'offre de réintégration sérieuse, précise et compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions; que Bruno X... reproche encore à la société Kepler Cheuvreux d'avoir ignoré son évolution professionnelle alors qu'il avait accédé en Suisse à la fonction de "head of sales trading" ce qui aurait dû conduire son employeur à réévaluer sa situation de référence alors qu'elle l'a positionné sur un poste de catégorie inférieure; sur ce point la cour relève qu'un poste de nature identique à celui qu'il occupait au sein de la société Crédit Agricole Cheuvreux dans le cadre de son détachement a été offert à Bruno X... qui l'a refusé sans démontrer que la société Kepler Cheuvreux a une quelconque responsabilité dans sa décision, qu'il relève de la discussion soulevée par le salarié sur son affectation de retour qu'il était informé en temps utile de la fin de sa mission, et que l'avenant de février 2002 ne comportait aucune disposition obligeant l'employeur à réévaluer la fonction du salarié en fin de mission mais prévoyait seulement que le retour en France s'effectue avec la situation de référence, soit la classification professionnelle, qui serait la sienne lors de celui-ci, étant, au demeurant observé que le poste de "sales trader actions" auquel il a été affecté correspond à une classification III A dans la convention collective nationale des activités de marchés financiers, qui s'est substituée à la convention collective de la bourse, propre aux salariés qui exercent une fonction de management, d'étude, de conseil et de contrôle, qui ont une large expérience acquise dans la profession et qui sont responsables des résultats des équipes placées sous leur autorité, Bruno X... ne démontrant pas que cette définition ne correspond pas à celle des fonctions qu'il occupait en dernier état en Suisse; quant à l'inconsistance des fonctions qui lui ont été proposées, le message de M. Z... en date du 4 novembre 2013 décrivant les tâches devant être confiées à Bruno X... à compter du 4 novembre 2013 démontre que, celles-ci correspondaient aux missions d'un sales trader actions dont le travail consistait précisément à leur donner les développements qui en auraient fait l'intérêt, ce à quoi Bruno X... n'a pas souhaité s'attacher en prenant acte de la rupture du contrat de travail deux jours après sa reprise de poste en France; que reste le fait, relevé par Bruno X... comme constituant un manquement de la société Kepler Cheuvreux à l'exécution de ses engagements car susceptible de diminuer sa valeur sur le marché du travail, que le salarié s'est trouvé privé de travail à compter du mois de mai 2013; que sur ce point la cour retient que ce manquement n'est cependant pas suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, en relevant que Bruno X... ne rapporte au débat aucun élément établissant la réalité du préjudice qu'il en aurait subi alors qu'il lui a été présenté une offre d'emploi ferme qu'il a refusée et que la société Kepler Cheuvreux contrainte par ses engagements contractuels de mettre fin à la mission de son salarié se devait par ailleurs de respecter le délai de préavis de 3 mois fixé par l'avenant du 12 février 2002; que d'où il suit que, les manquements invoqués par Bruno X... au soutien de sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'étant pas établis, la prise d'acte s'analyse en une démission; que le jugement sera donc confirmé en ses dispositions rejetant les demandes de Bruno X... liées à la rupture du contrat de travail;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE sur la prise d'acte; que le demandeur estime que l'employeur a commis une faute grave ce qui justifie sa prise d'acte; que l'article L. 1231-5 du CT dit: "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"; que le 15 août 2013, ayant refusé la proposition de poste au sein de la société Suisse, M. X... était informé de la fin de sa mission au 31 octobre 2013, cette date tenant compte du délai de prévenance conformément à l'avenant du 12 février 2002; que le 14 octobre 2013, il s'est rendu au siège de la société sans aucun rendez-vous; que M. A... n'étant pas disponible M. E... l'a reçu; que ce jour, M. E... lui confirmait qu'il était attendu pour prendre ses fonctions à compter du 4 novembre 2013; qu'il en a eu confirmation par M. B..., Directeur Général de la société par courrier recommandé avec accusé de réception du 21 octobre 2013; que ce courrier précise notamment: "M. François A... vous remercie alors pour vous indiquer votre poste de travail et vos missions qui seront

bien entendu conformes à votre contrat de travail."; qu'à cette date tout est clair et sans ambiguïté ; que le 4 novembre 2013, il reprend son poste à Paris ; que le même jour il est reçu par M. A... qui l'installe à son poste ; qu'il est avéré par un certain nombre de courriels émanant de M. Z... et adressés à M. A... les tâches que devra exécuter M. X...; que les tâches sont quand même du domaine de compétence de l'intéressé et présentent un haut niveau de responsabilité comme par exemple synthétiser les notes de la stratégie ; que le 4 novembre 2013 (12h13), Mme F... directrice des affaires humaines demandait à M. E... de le recevoir pour faire un point avec lui; que le même jour, il était préparé un badge pour l'intéressé ; que le poste qu'on lui avait proposé en Suisse était celui qu'il aurait aimé avoir en France ; Attendu qu'en France ce poste n'était pas vacant ; qu'il est avéré qu'il travaillait sous l'autorité du responsable du Sales Trading Groupe Paris ; que l'employeur est dans l'obligation d'appliquer la classification contenue dans la convention collective des marchés financiers ; que le poste de "Sales Trader Actions Classification" correspond bien au III A; que les articles 47 et 48 précisent que la classification III A attribuée aux salariés : - qui exercent une fonction de management d'étude, de conseil ou de contrôle, - qui ont soit un niveau de formation supérieure ou une large expérience acquise dans la profession, - qui sont responsables des résultats des équipes placés sous les autorités ou responsables du résultat des travaux engagés ; que si une certaine incompréhension subsistait aux yeux du demandeur, celui-ci aux yeux du conseil a eu une décision de prise d'acte d'une "rapidité stupéfiante" ; qu'une reprise le 4 novembre 2013 pour une prise d'acte le 6 novembre 2015 n'est pas un "délai raisonnable" ; que si des "griefs" persistaient entre les parties, mêmes s'ils sont réels aux yeux du demandeur ils ne peuvent à eux seuls justifier cette prise d'acte rapide ; que rien n'empêchait la poursuite du contrat de travail le 6 novembre 2013 ; que le Conseil déboutera le demandeur de ses demandes concernant la prise d'acte de rupture du contrat de travail ; que cette prise d'acte s'analysant en une démission en ce qui concerne uniquement sur les demandes concernant la rupture du contrat de travail ;

1°) ALORS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque les faits invoqués par le salarié la justifient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ; qu'en l'espèce, l'avenant au contrat de travail en date du 12 février 2002 réglait, en sa clause intitulée « Fin d'affectation », les modalités de fin d'affectation du salarié dans une filiale située à l'étranger dans les termes suivants : « Au terme de votre affectation et sauf faute professionnelle de votre part, vous serez incorporé aux effectifs de Crédit Agricole Indosuez Cheuvreux, avec la situation de référence qui sera la vôtre à cette date, à moins que nous décidions d'un commun accord d'une autre affectation à l'étranger » ; qu'il résultait donc des stipulations claires et précises dudit avenant qu'en principe, le salarié devait être réintégré sur la base de sa situation de référence à ce moment-là, soit en l'occurrence au niveau de « head of sales trading », toute autre affectation devant sinon se faire avec l'accord du salarié et donc en concertation avec lui ; que l'exposant invoquait à cet égard plusieurs manquements à ses obligations commis par l'employeur, pour ne pas avoir cherché à se concerter sur les conditions de sa réintégration qui, aux termes de sa lettre mission pouvait intervenir en France ou à l'étranger, et pour lui avoir imposé une réintégration sur Paris à un niveau de responsabilité inférieur à celui qui était le sien à la fin de sa mission en Suisse, dans une société qu'il ne connaissait pas, ayant travaillé à Courbevoie de 2000 à 2002, et ce sans solliciter son accord contrairement à ce que prévoyait l'avenant contractuel conclu entre les parties (cf. conclusions d'appel de M. X..., p. 17 et 18) ; que pour dire que ces manquements n'étaient pas établis, la cour d'appel a affirmé que la situation invoquée par l'intéressé résultait de la mise en oeuvre de la clause de l'avenant du 12 février 2002 qui prévoyait que l'employeur pouvait mettre fin à tout moment à l'affectation du salarié en Suisse, sous réserve de respecter un délai de prévenance (arrêt, p. 3) ; qu'en statuant de la sorte, quand la situation invoquée par l'exposant résultait de la mise en oeuvre de la clause dudit avenant spécialement consacrée à la fin d'affectation, obligeant l'employeur à incorporer le salarié au niveau de référence étant le sien à ce moment, ou à défaut à obtenir son accord sur une autre affectation en France ou à l'étranger, la cour d'appel a violé par refus d'application l'article « Fin d'affectation » de l'avenant du 12 février 2002 portant lettre de mission, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°) ALORS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque les faits invoqués par le salarié la justifient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ; qu'au cas d'espèce, M. X... reprochait à la société Kepler Cheuvreux de ne pas avoir clarifié sa situation suffisamment tôt en s'abstenant de répondre à ses courriers des mois de juillet, août, septembre et octobre 2013 réclamant des précisions sur ses conditions de travail à compter du 1er novembre 2013, bien qu'étant informée, dès le mois de juillet, de la fin de sa mission en Suisse au 31 octobre 2013 ; qu'il ajoutait que de façon incompréhensible, elle n'avait engagé avec lui aucune discussion sur son repositionnement en France ou à l'étranger à l'issue de sa mission, ni a fortiori demandé son accord sur son

repositionnement, opposant un mutisme jusqu'à l'envoi d'une lettre datée du 21 octobre 2013, tandis que la clause « Fin d'affectation » stipulée dans l'avenant à son contrat de travail, signé le 12 février 2002, mettait à sa charge une incorporation au niveau de référence qui était le sien au moment de la fin de sa mission en Suisse, ou sinon une réaffectation dans le Groupe en France ou à l'étranger après concertation et accord du salarié, (cf. conclusions d'appel de l'exposant, p. 17 à 20) ; qu'en décidant, néanmoins, que les manquements invoqués par le salarié au soutien de sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'étaient pas établis et que la prise d'acte devait s'analyser en une démission, au prétexte inopérant que la société avait mis fin à la mission de l'exposant en respectant le délai de prévenance figurant à la clause dudit avenant le stipulant, sans rechercher si l'employeur avait respecté l'obligation, évidemment essentielle, souscrite à l'article « Fin d'affectation » de la lettre de mission de recueillir l'accord du salarié concernant son affectation dès lors qu'il n'était pas incorporé avec la situation de référence étant la sienne au terme de son affectation en Suisse, soit en l'occurrence « head of sales trading », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1231-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent modifier l'objet du litige, tel que déterminé par les prétentions des parties exprimées dans leurs conclusions ; qu'au cas d'espèce, l'exposant reprochait à l'employeur d'avoir méconnu les dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail mettant à la charge de la société mère une obligation de rapatriement et une obligation de reclassement de son salarié mis à disposition d'une filiale étrangère et dont le contrat avait été rompu par celle-ci (cf. conclusions d'appel de l'exposant, oralement soutenues, p. 16), quand la société Kepler Cheuvreux estimait pour sa part qu'elle avait « parfaitement respecté » les règles relatives à la mobilité internationale, édictées par ledit article (cf. conclusions d'appel de la société Kepler Cheuvreux, oralement soutenues, p. 14 et 15) ; qu'en retenant, pour écarter tout manquement de l'employeur à ses obligations en matière de mobilité internationale, que la situation du salarié n'était pas régie par les dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail lesquelles ne concernaient que le cas où un contrat de travail est conclu avec une filiale étrangère dans le cadre d'une mise à disposition, ce qui n'était « pas le cas de Bruno X... » (arrêt, p. 3), la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

4°) ALORS en tout état de cause 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'en l'espèce, la cour d'appel a estimé que la société Kepler Cheuvreux n'avait pas manqué à ses obligations en matière de mobilité internationale, au motif que le salarié ne se trouvait pas dans la situation régie par les dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail qui concernent le cas où un contrat de travail est conclu avec une filiale étrangère dans le cadre d'une mise à disposition, ce qui n'est « pas le cas de Bruno X... qui est resté, dans le cadre de l'avenant conclu avec son employeur » (arrêt, p. 3) ; qu'en écartant ainsi l'existence d'un contrat local suisse sans même examiner les bulletins de paye délivrés à M. X... par la filiale suisse, produits aux débats, dont il ressortait pourtant l'existence d'un contrat de travail local suisse, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS en tout état de cause QUE les juges ne peuvent méconnaître les dispositions d'un contrat qui fait la loi des parties ; qu'en l'espèce, l'avenant au contrat de travail en date du 12 février 2002 réglait, en sa clause intitulée « Fin d'affectation », les modalités de fin d'affectation du salarié dans une filiale située à l'étranger dans les termes suivants : « Au terme de votre affectation et sauf faute professionnelle de votre part, vous serez incorporé aux effectifs de Crédit Agricole Indosuez Cheuvreux, avec la situation de référence qui sera la vôtre à cette date, à moins que nous décidions d'un commun accord d'une autre affectation à l'étranger » ; qu'il résultait donc des stipulations claires et précises dudit avenant que la nouvelle affectation devait se situer au sein du Groupe, en France ou dans une filiale étrangère, et résulter d'une concertation préalable du salarié afin d'aboutir à une décision commune ; qu'en se bornant à énoncer que le salarié ne pouvait arguer d'un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de mobilité internationale, au prétexte que sa situation n'était pas régie par les dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail, le salarié étant « resté, dans le cadre de l'avenant conclu avec son employeur, salarié de ce dernier » (arrêt, p. 3), sans rechercher si précisément, dans le cadre dudit avenant, la clause « Fin d'affectation » n'avait pas soumis la société Kepler Cheuvreux à une obligation de rapatriement et de fourniture d'un nouvel emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article 1134 du code civil ;

6°) ALORS en tout état de cause QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que partant, manque à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, et justifie la prise d'acte de la rupture dudit contrat à ses torts, l'employeur qui, bien qu'informé de la fin anticipée prochaine de la mission de son salarié affecté auprès d'une filiale étrangère ne revient pas vers lui, malgré ses nombreuses relances, pour aborder les modalités de son retour et les conditions de sa prochaine affectation, privant de la sorte le salarié de la possibilité de clarifier au plus tôt sa situation ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que l'employeur n'avait pas exécuté de bonne foi ses obligations contractuelles et avait fait preuve de déloyauté à son égard ; qu'il précisait tout d'abord que si par lettre du 19 juillet 2013, il avait été mis fin à sa mission en Suisse, son contrat de travail français restait toujours en vigueur et la question de son repositionnement demeurait entière dès lors que l'avenant du 12 février 2002 prévoyait dans ce cas une réaffectation en France ou à l'étranger ; qu'il ajoutait ensuite que n'ayant reçu aucune information sur sa situation à l'issue de sa mission, il avait en vain interrogé l'employeur par lettres des 19 juillet 2013, 19 août 2013 et 19 septembre 2013; qu'il précisait enfin qu'ayant adressé une nouvelle lettre à la société le 15 octobre 2013 pour stigmatiser la manière dont il était traité, il avait fini par recevoir le 28 octobre suivant une lettre datée du 21 octobre 2013 lui indiquant cavalièrement qu'il était « tout naturellement » attendu à Paris à compter du 4 novembre 2013 (cf. conclusions d'appel de l'exposant, oralement soutenues, p. 5, 6, 16 à 20) ; qu'en décidant que les manquements invoqués par le salarié au soutien de sa prise d'acte n'étaient pas établis sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le silence anormalement long conservé par l'employeur entre juillet 2013 et octobre 2013 et sa carence dans l'accompagnement de son salarié lors du processus de réintégration ne constituaient pas, de sa part, autant de manquements à son obligation de loyauté et de bonne foi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1 du code du travail et 1134 et 1147 du code civil ;

7°) ALORS QUE l'absence de fourniture d'une prestation de travail suffisante, même si ce manquement contractuel se déroule sur une courte période seulement, justifie une prise d'acte du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ; qu'en l'espèce, le salarié faisait valoir que les fonctions qui lui avaient été proposées à compter du 4 novembre 2013 ne relevaient pas de son niveau de compétence et d'expérience mais du travail d'un stagiaire ou d'un junior et étaient très éloignées des tâches que la société souhaitait lui confier à son retour en France ; qu'il ajoutait qu'il s'était retrouvé placé dans une situation extrêmement inconfortable à compter de cette date, à effectuer des missions dénuées de sens ou constituant des coquilles vides, parfaitement inadmissible à raison de l'envergure de la société et de sa propre ancienneté de plus de 13 ans (conclusions d'appel de l'exposant, p. 6, 7, 21 à 25) ; qu'en décidant néanmoins que le manquement invoqué par le salarié à l'appui de sa prise d'acte n'était pas démontré, au prétexte à lui seul inopérant que les fonctions litigieuses correspondaient aux missions d'un sales trader actions (arrêt, p. 4), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1231-1 du code du travail.

8°) ALORS en tout état de cause QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que partant, manque à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, et justifie la prise d'acte de la rupture dudit contrat à ses torts, l'employeur qui, immédiatement alerté par son salarié de la fin prochaine de sa mission auprès d'une filiale étrangère et de la proposition, assortie d'un délai de réponse bref, qui lui est faite par cette dernière d'un contrat de travail local, ne revient pas vers lui dans le délai imparti, privant de la sorte l'intéressé de la possibilité de prendre position sur le contrat local proposé ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que par lettre du 19 juillet 2013, la filiale suisse lui avait bien proposé un contrat de travail, à retourner signé pour le 29 juillet 2013 au plus tard, et qu'il avait le jour même immédiatement interrogé la société Kepler Cheuvreux sur le sort de son contrat de travail français, non évoqué dans le projet du contrat de travail suisse, afin de pouvoir prendre position sur le contrat local proposé ; qu'il ajoutait que la société mère n'ayant pas répondu à son interrogation légitime, il n'avait pu se positionner sur le poste local proposé; qu'en estimant néanmoins qu'un poste de nature identique à celui qu'il occupait au sein de la société Crédit Agricole Cheuvreux dans le cadre de son détachement avait été offert à M. X... qui l'avait refusé sans démontrer que la société Kepler Cheuvreux avait une quelconque responsabilité dans sa décision (arrêt, p. 3), sans rechercher si le silence délibérément gardé par la société Kepler Cheuvreux ne suffisait pas à établir le caractère fautif de son comportement et justifier la prise d'acte du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1222-1 du code du travail et 1134 et 1147 du code civil ;

9°) ALORS en tout état de cause QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans viser, ni analyser, même sommairement, les pièces sur lesquelles ils fondent leur décision ; qu'en l'espèce, l'exposant faisait valoir que lors de son transfert en Suisse le 1er avril 2002, il avait été promu au poste de sales trader

puis, à compter du 15 mai 2012, au poste de head of sales trading Suisse qui impliquait une fonction d'encadrement d'une équipe de traders et la participation au comité de direction ; qu'il ajoutait que la société Kepler Cheuvreux l'avait repositionné à son retour sur un poste de sales trader actions cependant qu'il aurait dû relever d'une classification conventionnelle supérieure, soit de la position III C, impliquant le « management et le contrôle de la stratégie d'une ou plusieurs fonctions ou activités de l'entreprise ou fonction d'expert confirmé », soit à tout le moins de la position III B, impliquant l'« exercice d'une fonction de management importante, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de niveau inférieur » ; qu'en se bornant dès lors, pour juger que la prise d'acte de l'exposant s'analysait en une démission, à affirmer de manière générale que M. X... ne démontrait pas que la définition de « sales trader actions », relevant d'une classification III A, ne correspondait pas à celle des fonctions occupées en dernier lieu en Suisse, ce que contestait vigoureusement le salarié à qui l'employeur avait du reste concédé que le poste de head of sales trading France était déjà occupé en interne par M. C..., sans viser ni analyser, même sommairement, les pièces sur lesquelles elle fondait sa décision, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE sur les demandes indemnitaires : (

) ; que sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, il a été relevé que la société Kepler Cheuvreux avait respecté les droits que le salarié tenait de son contrat de travail tant en ce qui concerne la mobilité internationale que le délai de prévenance ; le jugement sera confirmé qui a rejeté ce chef de demande ;

ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen, en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande tendant à obtenir que sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse aux torts exclusifs de la société Kepler Cheuvreux entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté l'intéressé de sa demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande de dommages et intérêts au titre du préjudice distinct ;

AUX MOTIFS QUE sur le préjudice distinct, que le salarié, qui prétend avoir été privé injustement du bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi, réclame la somme de 470 000 euros à titre de dommages et intérêts ; que sur ce point la cour relève d'une part que le salarié, affecté en Suisse lors de l'élaboration de l'accord de méthode n'était pas concerné par le plan de sauvegarde de l'emploi, de deuxième part qu'il n'apporte aucun élément permettant de démontrer que la société Kepler Cheuvreux ne disposait pas d'un poste à lui confier lors de son retour en France, ainsi qu'il a été relevé précédemment, de troisième part que la rupture du contrat de travail lui est imputable, et confirmera donc le jugement en ce qu'il a rejeté cette demande de dommages et intérêts ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE l'accord collectif précise dans son chapitre champs d'application : le présent accord s'applique au projet de la direction. Article I son champ d'application géographique est la France ; qu'en conséquence, il ne s'applique pas aux personnels travaillant au sein d'un établissement situé hors de France ; que le demandeur travaillait hors de France, il sera débouté de sa demande concernant le bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi ;

1°) ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen, en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande tendant à obtenir que sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse aux torts exclusifs de la société Kepler Cheuvreux entraînera automatiquement, en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté l'intéressé de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice distinct ;

2°) ALORS QUE l'article intitulé « Fin d'affectation » figurant dans l'avenant du 12 février 2002 valant lettre de mission prévoyait que « Au terme de votre affectation et sauf faute professionnelle de votre part, vous serez incorporé aux effectifs de Crédit Agricole Indosuez Cheuvreux, avec la situation de référence qui sera la vôtre à cette date, à moins que nous décidions d'un commun accord d'une autre affectation à l'étranger »; qu'il s'en évinçait qu'une réaffectation sur un poste d'un niveau différent de celui atteint en dernier lieu par le salarié devait se faire d'un commun accord avec le salarié, et qu'à défaut de poste recueillant cet accord, l'employeur était donc susceptible de devoir procéder au licenciement économique du salarié ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande du salarié au titre du préjudice distinct, que le salarié qui était affecté en Suisse au moment de l'élaboration de l'accord de méthode, n'était pas concerné par le plan de sauvegarde de l'emploi, sans rechercher si, dès lors que l'employeur avait l'obligation de le réintégrer d'un commun accord, cela n'était pas susceptible de faire relever le salarié des prévisions du PSE en cas de licenciement économique consécutif à une impossibilité de réintégration, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil dans sa rédaction applicable au litige.