

Attendu que M. X... a été embauché le 12 septembre 1994 par la société Landwell and Partners en qualité de consultant ; qu'il est devenu "manager" en octobre 1999 ; qu'en février 2000, il a demandé un détachement temporaire à Londres ; que les conditions proposées ne l'ayant pas satisfait, il a renoncé à son projet le 4 août 2000 ; qu'estimant que ses conditions de travail s'étaient alors dégradées, il a saisi la juridiction prud'homale le 19 septembre 2000 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que, le 9 novembre 2000, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail ;

qu'il a été ensuite licencié pour faute grave le 22 décembre 2000 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 28 mars 2003) de l'avoir débouté de l'intégralité de ses demandes liées à la rupture de son contrat de travail, alors, selon le moyen :

1 / qu'ayant constaté que M. X... avait pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 9 novembre 2000 et cette rupture ayant donc été définitive à compter de cette date, ne justifie pas légalement sa solution au regard des articles L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail l'arrêt attaqué qui retient que la rupture dudit contrat de travail était imputable à un licenciement pour faute grave notifié le 22 décembre 2000 en raison d'un abandon de poste du salarié à partir du 10 novembre 2000 ;

2 / que ne justifie pas légalement sa solution au regard des articles L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail l'arrêt attaqué qui retient que les négociations au sujet du transfert de M. X... à Londres ont échoué du fait des exigences financières de M. X..., sans vérifier si la société Landwell and Partners n'avait pas fait subir à M. X... un traitement discriminatoire en lui refusant le bénéfice de la procédure favorable dite "sponsored" qui est habituellement accordée aux salariés transférés à l'étranger, ainsi que le faisait valoir M. X... dans ses conclusions ;

3 / qu'enfin, ne justifie pas légalement sa solution au regard des articles L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail l'arrêt attaqué qui considère que la rupture du contrat de travail de M. X... était imputable à un licenciement pour faute grave notifié le 22 décembre 2000 et non à une rupture aux torts de l'employeur dont le salarié avait pris acte par lettre du 9 novembre 2000, en considérant comme inopérant le fait que M. X... avait disparu de l'organigramme interne le 16 octobre 2000, qu'il avait été privé d'accès au réseau informatique de la société Landwell and Partners et de sa messagerie informatique à son retour d'arrêt maladie et qu'il avait été écarté de la gestion de nombreux comptes clients dont il avait la responsabilité, au motif inopérant que la société Landwell and Partners avait répondu à chacun de ces griefs en exposant principalement que les absences prolongées de M. X... avaient nécessité la réorganisation de son service, explication qui ne pouvait en aucune façon valoir pour la suppression du nom de M. X... de l'organigramme interne ni pour sa privation d'accès au réseau informatique de l'entreprise et à sa propre messagerie informatique ;

Mais attendu que, lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée ; que c'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur ;

Et attendu que la cour d'appel, devant laquelle M. X... ne tirait aucune conséquence juridique de sa prise d'acte postérieure à son action en résiliation, a d'abord recherché si la rupture invoquée par le salarié était imputable à l'employeur ; qu'elle a estimé, au vu des éléments de preuve versés aux débats par les deux parties, que tel n'était pas le cas ; qu'elle a pu, dès lors, décider, sans encourir les griefs du moyen, que le refus de M. X... de reprendre son poste après le 10 novembre 2000 malgré l'injonction de son employeur constituait une faute grave justifiant le licenciement intervenu ultérieurement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen, qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société Landwell and Partners ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze juillet deux mille cinq.