

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 1er juillet 1991 par la société Champagne Laurent Perrier et devenu en 1999 directeur commercial international, a signé le 25 octobre 2005 trois conventions avec la société Champagne Laurent Perrier et la société Laurent Perrier diffusion par lesquelles il devenait directeur général de la succursale belge de la société filiale de droit français Laurent Perrier diffusion pour une période qui ne pourra excéder cinq ans ; qu'en septembre 2010, le salarié a fixé de nouveau sa résidence en France et sollicité sa réintégration au sein de la société mère Champagne Laurent Perrier ; que, le 31 août 2011, celle-ci lui a proposé un poste de directeur du marché Belgique ; que le salarié a refusé cette proposition et n'a plus rejoint son poste à la succursale belge de la société Laurent Perrier diffusion à compter du 5 septembre 2011, se mettant à la disposition de la société mère à Tours-sur-Marne ; que la société Laurent Perrier diffusion, par application de la loi belge, a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts du salarié pour abandon de poste par lettre recommandée le 27 octobre 2011 ; que, par ailleurs, la société mère a notifié le 29 novembre 2011 au salarié son licenciement pour cause réelle et sérieuse motifs pris de son abandon de poste et de son refus de la proposition de reclassement en son sein ; que le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Reims en contestant les deux ruptures de ses contrats de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le contrat de travail le liant à la société Laurent Perrier diffusion est un contrat de travail international et que les dispositions de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sont applicables alors, selon le moyen, qu'il incombe aux juges du fond, dans une matière d'ordre public telle que le droit du travail, d'interpréter les contrats unissant les parties afin de leur restituer leur véritable nature juridique, la seule volonté des intéressés étant impuissante à soustraire des travailleurs du statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leur tâche ; qu'en retenant, pour infirmer la décision des premiers juges, conclure à la soumission de la relation contractuelle entre M. X... et la société Laurent Perrier diffusion à la Convention de Rome et, à terme, à l'application à la rupture des dispositions de la loi belge, que les parties se seraient accordées sur la nature internationale du « contrat » qui les liait, quand le document en cause, qui consistait en une simple lettre de confirmation d'embauche de M. X..., salarié français, par la société Laurent Perrier diffusion, société française, sur un papier à en-tête de la société française Laurent Perrier Champagne, pour exécuter une mission temporaire, limitée à une partie de la semaine, dans une succursale belge de la société, établissement dépourvu de personnalité morale et non désigné comme l'employeur, n'était en réalité qu'un simple contrat interne, de mission, soumis au droit français, la cour d'appel a violé l'article 3 du code civil et, par fausse application, les dispositions de la Convention de Rome ;

Mais attendu qu'il résulte tant de l'arrêt que des conclusions du salarié devant la cour d'appel, reprises à l'audience, que celui-ci soutenait que le contrat de travail était un contrat international ; que le moyen, contraire à la position prise devant les juges du fond, est irrecevable ;

Mais sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches :

Vu l'article 6, § 1, de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ; qu'il résulte des dispositions de l'article 3-3 de la Convention de Rome que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ; qu'il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française concernant l'entretien préalable au licenciement ;

Attendu que, pour dire la loi belge applicable au contrat de travail liant le salarié à la société Laurent Perrier diffusion, la cour d'appel a retenu qu'il apparaît de l'appréciation globale des dispositions de la loi belge régissant les contrats de travail que la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat aux torts du salarié et sans indemnités de rupture en cas d'abandon de poste-ce qui a été la procédure présentement mise en oeuvre-est encadrée précisément par des conditions de forme, notamment de mise en demeure, et de fond, en ce que l'employeur supportera la charge de prouver le caractère gravement fautif de l'attitude du salarié excluant la possibilité de poursuivre la relation contractuelle, qu'il s'évince à l'évidence du tout une protection d'ordre public pour le salarié équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement-les différences ne concernant que la forme de la procédure-étant rappelé, qu'en matière de faute grave, en droit français, la rupture est aussi privative des indemnités ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle a retenu par ailleurs qu'à défaut de choix de la loi belge le contrat avec la société Laurent Perrier diffusion présentait des liens plus étroits avec la France qu'avec la Belgique et qu'il aurait dû ressortir à l'application de la loi française et qu'en l'absence en droit belge de l'obligation pour l'employeur de procéder à un entretien préalable lors de la prise d'acte par ce dernier de la rupture du contrat de travail aux torts du salarié, la loi française était plus favorable, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu l'article L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1231-5 du même code ;

Attendu que, pour dire fondé le licenciement du salarié par la société Champagne Laurent Perrier, l'arrêt retient que l'articulation entre la convention tripartite et les deux contrats à temps partiel rendait ces conventions indivisibles et qu'elles avaient pour objet de gouverner l'exécution par M. X... de ses fonctions de direction du marché belge ; que par ailleurs, en vertu de la convention tripartite, c'était la société Champagne Laurent Perrier qui était débitrice de l'obligation de reclassement et de licenciement dans le cas où le reclassement s'avérerait impossible ; que l'ensemble de ces constats autorisait la société Champagne Laurent Perrier à invoquer une cause de licenciement tirée des motifs qui précèdent, ce qu'elle a fait ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle constatait que le licenciement était prononcé en raison de l'abandon par le salarié de son poste au sein de la société filiale Laurent Perrier diffusion, ce qui ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de son licenciement par un autre employeur, et sans rechercher si la proposition de reclassement faite au salarié de directeur du marché Belgique, à savoir le poste qu'il occupait précédemment, était une proposition loyale de réintégration au sein de la société mère, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

Et attendu que la cassation sur le quatrième moyen entraîne par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt relatif à la demande au titre des stock-options ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les troisième et cinquième moyens :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette la demande de M. X... au titre des compléments de primes de performance F 11, F 1 et F 2 outre les congés payés afférents, l'arrêt rendu le 5 mars 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne les sociétés Champagne Laurent Perrier et Laurent Perrier diffusion aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande des sociétés Champagne Laurent Perrier et Laurent Perrier diffusion et les condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit octobre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que Monsieur X... était lié à la SARL de droit français LAURENT PERRIER DIFFUSION par un contrat de travail international soumis à la Convention de ROME du 19 juin 1980, d'avoir conclu que la loi belge était applicable à la rupture dudit contrat et d'avoir débouté en conséquence le salarié de l'ensemble de ses demandes à ce titre ;

AUX MOTIFS QU'il y a d'abord lieu d'examiner la situation contractuelle de Monsieur X... dans ses rapports avec la SARL LPD ; qu'à cet égard - alors que les parties s'accordent sur la nature internationale du contrat de travail et sa soumission à la convention de Rome du 19/ 06/ 1980 - il échet de rechercher si les conditions de rupture de celui-là relevaient de la loi belge comme le font valoir les appelantes ou de la loi française ainsi que le revendique l'intimé ; que de ce chef les premiers juges ne se sont prononcés que sur les éléments qui selon eux caractérisaient les liens du contrat avec la FRANCE, en s'abstenant de toute référence à la convention de ROME précitée, de sorte qu'il convient de reprendre totalement l'analyse juridique de la question posée ; qu'ainsi que le permet l'article 3 de la convention de ROME, les parties, au terme de l'article 17 du contrat de travail cité en exorde de l'arrêt, ont désigné expressément la loi belge comme devant en partie régir ledit contrat ; qu'au contraire de ce que fait valoir Monsieur X... il résulte de cet article 17 dépourvu d'ambiguïté que tout ce qui n'a pas fait l'objet d'une clause spécifique écrite - et tel est le cas de la rupture du contrat entre Monsieur X... et la SARL LPD, étant observé que dans la convention tripartite qui a également valeur contractuelle entre ces parties seule la rupture entre le salarié et la SAS CLP est visée et là expressément soumise au droit français - s'avère régi par la loi belge du 3 juillet 1978 afférente aux contrats de travail ; que cependant ainsi que le fait à bon droit valoir Monsieur X... en vertu de l'article 6-1 de la Convention de ROME, il doit être recherché quelle aurait été la loi applicable à défaut de choix et si elle diffère de celle désignée, de vérifier que le salarié ne se trouve pas privé de la protection qui lui aurait été due aux termes de dispositions impératives ; que c'est avec pertinence que Monsieur X... soutient qu'à défaut de choix de la loi belge le contrat avec la SARL LPD présentait des liens plus étroits avec la FRANCE qu'avec la BELGIQUE et qu'il aurait donc dû ressortir à loi française ; qu'en ce sens les premiers juges ont mis en exergue des éléments de faits qui seront complétés par le constat que si l'intéressé devait exécuter partie de sa prestation de travail en BELGIQUE, la succursale installée dans ce pays ne possédait pas de personnalité morale, et le lieu de travail avait été expressément exclu comme devant servir à rattacher le contrat à une loi ; que toujours expressément Monsieur X... était placé sous la subordination directe du Directeur des Opérations Commerciales de la SA CLP dont le siège est en FRANCE ; que le dispositif instauré par la convention tripartite ayant abouti à l'emploi à temps partiel de Monsieur X... respectivement par la SA CLP, puis par la SARL LPD, consacre de plus fort les liens étroits de l'ensemble de l'activité contractuelle de celui-ci pour ses deux employeurs, avec la FRANCE ; que cependant, et là comme le font suffisamment apparaître les appelantes, sans que Monsieur X... n'oppose de moyens utiles autres que ses affirmations et des considérations générales dépourvues de valeur probante suffisante, rien ne permet de retenir que la loi belge serait moins protectrice que la loi française ; qu'il apparaît de l'appréciation globale des dispositions de la loi belge régissant les contrats de travail, utilement éclairée par la consultation du Cabinet DE BACKER produite par les appelantes, que la possibilité par l'employeur de rompre le contrat aux torts du salarié et sans indemnités de rupture en cas d'abandon de poste - ce qui a été la procédure présentement mise en oeuvre - est encadrée précisément par des conditions de forme, notamment de mise en demeure, et de fond, en ce que l'employeur supportera la charge de prouver le caractère gravement fautif de l'attitude du salarié excluant la possibilité de poursuivre la relation contractuelle ; que l'accès au juge - de surcroît s'agissant d'un pays ressortissant de l'UNION EUROPEENNE, les règles du procès équitable s'imposent - est garanti pour contester la légitimité de la rupture et obtenir réparation si l'employeur l'a abusivement mise en oeuvre ; que la loi définit des catégories de salariés, ou des circonstances (maladie, force

majeure...) dans lesquelles, dans un but de protection, les possibilités de rupture à l'initiative de l'employeur sont restreintes ; que sont prévues, si elles sont dues, des indemnités de rupture, et il est référé au caractère normatif des conventions collectives ; que l'article 6 de la loi dispose que « toute stipulation contraire est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations » ; qu'il s'évince à l'évidence du tout une protection d'ordre public pour le salarié équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement ; les différences ne concernant que la forme de la procédure ; étant rappelé, qu'en matière de faute grave, en droit français, la rupture est aussi privative des indemnités ; qu'en conséquence la SARL LPD était par la loi belge autorisée à notifier à Monsieur X... la rupture du contrat de travail selon la procédure applicable pour l'abandon de poste, et dont il n'est pas discuté qu'elle a été mise en oeuvre régulièrement ; qu'elle prouve aussi suffisamment - au contraire de ce que prétend Monsieur X... - qu'elle avait satisfait à toutes ses obligations envers lui, de sorte que la décision délibérée de ce dernier, contre l'ordre de l'employeur, de délaissier sans équivoque son poste (le 4 septembre 2011 il a retourné à la SA CLP les clés de son bureau de BRUXELLES, le téléphone portable, les cartes de carburant pour le véhicule de fonction) constituait un abandon gravement fautif rendant impossible, de plus fort en considération de son très haut niveau de responsabilités, immédiatement la poursuite du contrat de travail ;

ALORS QU'il incombe aux juges du fond, dans une matière d'ordre public telle que le droit du travail, d'interpréter les contrats unissant les parties afin de leur restituer leur véritable nature juridique, la seule volonté des intéressés étant impuissante à soustraire des travailleurs du statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leur tâche ; qu'en retenant, pour infirmer la décision des premiers juges, conclure à la soumission de la relation contractuelle entre Monsieur X... et la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION à la Convention de ROME et, à terme, à l'application à la rupture des dispositions de la loi belge, que les parties se seraient accordées sur la nature internationale du « contrat » qui les liait, quand le document en cause, qui consistait en une simple lettre de confirmation d'embauche de Monsieur X..., salarié français, par la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION, société française, sur un papier à en-tête de la Société française LAURENT PERRIER CHAMPAGNE, pour exécuter une mission temporaire, limitée à une partie de la semaine, dans une succursale belge de la SARL, établissement dépourvu de personnalité morale et non désigné comme l'employeur, n'était en réalité qu'un simple contrat interne, de mission, soumis au droit français, la Cour d'appel a violé l'article 3 du Code civil et, par fausse application, les dispositions de la Convention de Rome ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la loi belge était applicable à la rupture du contrat liant Monsieur X... à la SARL de droit français LAURENT PERRIER DIFFUSION, que la rupture dudit contrat était fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir débouté en conséquence le salarié de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QU'ainsi que le permet l'article 3 de la convention de ROME, les parties, au terme de l'article 17 du contrat de travail cité en exorde de l'arrêt, ont désigné expressément la loi belge comme devant en partie régir ledit contrat ; qu'au contraire de ce que fait valoir Monsieur X... il résulte de cet article 17 dépourvu d'ambiguïté que tout ce qui n'a pas fait l'objet d'une clause spécifique écrite - et tel est le cas de la rupture du contrat entre Monsieur X... et la SARL LPD, étant observé que dans la convention tripartite qui a également valeur contractuelle entre ces parties seule la rupture entre le salarié et la SAS CLP est visée et là expressément soumise au droit français - s'avère régi par la loi belge du 3 juillet 1978 afférente aux contrats de travail ; que cependant ainsi que le fait à bon droit valoir Monsieur X... en vertu de l'article 6-1 de la Convention de ROME, il doit être recherché quelle aurait été la loi applicable à défaut de choix et si elle diffère de celle désignée, de vérifier que le salarié ne se trouve pas privé de la protection qui lui aurait été due aux termes de dispositions impératives ; que c'est avec pertinence que Monsieur X... soutient qu'à défaut de choix de la loi belge le contrat avec la SARL LPD présentait des liens plus étroits avec la FRANCE qu'avec la BELGIQUE et qu'il aurait donc dû ressortir à loi française ; qu'en ce sens les premiers juges ont mis en exergue des éléments de faits qui seront complétés par le constat que si l'intéressé devait exécuter partie de sa prestation de travail en BELGIQUE, la succursale installée dans ce pays ne possédait pas de personnalité morale, et le lieu de travail avait été expressément exclu comme devant servir à rattacher le contrat à une loi ; que toujours expressément Monsieur X... était placé sous la subordination directe du Directeur des Opérations Commerciales de la SA CLP dont le siège est en FRANCE ; que le dispositif instauré par la convention tripartite ayant abouti à l'emploi à temps partiel de Monsieur X... respectivement par la SA CLP, puis par la SARL LPD, consacre de plus fort les liens étroits de l'ensemble de l'activité contractuelle de celui-ci pour ses deux employeurs, avec la FRANCE ; que cependant, et là comme le font suffisamment apparaître les appelantes, sans que

Monsieur X... n'oppose de moyens utiles autres que ses affirmations et des considérations générales dépourvues de valeur probante suffisante, rien ne permet de retenir que la loi belge serait moins protectrice que la loi française ; qu'il apparaît de l'appréciation globale des dispositions de la loi belge régissant les contrats de travail, utilement éclairée par la consultation du Cabinet DE BACKER produite par les appelantes, que la possibilité par l'employeur de rompre le contrat aux torts du salarié et sans indemnités de rupture en cas d'abandon de poste - ce qui a été la procédure présentement mise en oeuvre - est encadrée précisément par des conditions de forme, notamment de mise en demeure, et de fond, en ce que l'employeur supportera la charge de prouver le caractère gravement fautif de l'attitude du salarié excluant la possibilité de poursuivre la relation contractuelle ; que l'accès au juge - de surcroît s'agissant d'un pays ressortissant de l'UNION EUROPEENNE, les règles du procès équitable s'imposent - est garanti pour contester la légitimité de la rupture et obtenir réparation si l'employeur l'a abusivement mise en oeuvre ; que la loi définit des catégories de salariés, ou des circonstances (maladie, force majeure...) dans lesquelles, dans un but de protection, les possibilités de rupture à l'initiative de l'employeur sont restreintes ; que sont prévues, si elles sont dues, des indemnités de rupture, et il est référé au caractère normatif des conventions collectives ; que l'article 6 de la loi dispose que « toute stipulation contraire est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations » ; qu'il s'évince à l'évidence du tout une protection d'ordre public pour le salarié équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement ; les différences ne concernant que la forme de la procédure - étant rappelé, qu'en matière de faute grave, en droit français, la rupture est aussi privative des indemnités ; qu'en conséquence la SARL LPD était par la loi belge autorisée à notifier à Monsieur X... la rupture du contrat de travail selon la procédure applicable pour l'abandon de poste, et dont il n'est pas discuté qu'elle a été mise en oeuvre régulièrement ; qu'elle prouve aussi suffisamment - au contraire de ce que prétend Monsieur X... - qu'elle avait satisfait à toutes ses obligations envers lui, de sorte que la décision délibérée de ce dernier, contre l'ordre de l'employeur, de délaisser sans équivoque son poste (le 4 septembre 2011 il a retourné à la SA CLP les clés de son bureau de BRUXELLES, le téléphone portable, les cartes de carburant pour le véhicule de fonction) constituait un abandon gravement fautif rendant impossible, de plus fort en considération de son très haut niveau de responsabilités, immédiatement la poursuite du contrat de travail ;

ALORS, D'UNE PART, QU'aux termes des articles 3 § 3 et 6 § 1 de la Convention de ROME, le choix par les parties d'une loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix ; que la détermination du caractère plus favorable d'une loi doit résulter d'une appréciation globale des dispositions de cette loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause que la loi choisie par les parties ; qu'en retenant, pour conclure à l'application de la loi belge, qu'elle assurait au salarié « une protection d'ordre public équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement », quand il était constant que la rupture avait été qualifiée de démission par la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION, Monsieur X... ayant, selon elle « volontairement et unilatéralement mis fin au contrat qui les liait » en ayant abandonné son poste depuis 8 jours, la Cour d'appel a statué par des motifs impropres à justifier sa décision dès lors qu'elle devait apprécier le caractère équivalent ou non des dispositions des lois belge et française propres à la démission et non au licenciement, ce qui lui aurait permis de constater que la seconde, contrairement à la première, n'autorisait pas l'employeur à prendre acte de la démission du salarié en raison de l'abandon de son poste, la démission ne pouvant en aucun cas résulter de son seul comportement ; qu'elle a, en statuant de la sorte, d'ores et déjà privé sa décision de base légale au regard des articles 6-1 de la Convention de ROME et L. 1237-1 et suivants du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART (et subsidiairement), QU'aux termes des articles 3 § 3 et 6 § 1 de la Convention de ROME, le choix par les parties d'une loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix ; que ces dispositions impératives sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ; qu'il ne peut précisément être dérogé par contrat aux dispositions du titre III du Livre II du Code du travail relatives à la rupture des relations contractuelles et en particulier à l'exigence d'un entretien préalable qui doit permettre de garantir les droits de la défense du salarié ; qu'en retenant dès lors, pour conclure à l'application de la loi belge, qu'elle assurait au salarié « une protection d'ordre public équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement, les différences ne concernant que la forme de la procédure », sans rechercher s'il existait dans le droit belge des dispositions équivalentes aux dispositions impératives des articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail imposant l'organisation d'un entretien préalable et la possibilité pour le salarié d'y être assisté, ce qui lui aurait permis de constater que de telles mesures n'avaient pas été prévues en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 6-1 de la

Convention de ROME et L. 1232-2 et suivants du Code du travail ;

ET ALORS, ENFIN (et subsidiairement), QU'en retenant, pour conclure à l'application de la loi belge, qu'elle assurait au salarié « une protection d'ordre public équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement, les différences ne concernant que la forme de la procédure », quand la loi belge du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoyait aucune disposition équivalente aux dispositions impératives des articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail imposant l'organisation d'un entretien préalable et la possibilité pour le salarié d'y être assisté, la Cour d'appel a dénaturé cette loi et violé en conséquence les dispositions de l'article 6-1 de la Convention de ROME ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit qu'était justifiée la rupture du contrat de travail liant Monsieur X... à la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION et d'avoir débouté en conséquence le salarié de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QU'il apparaît de l'appréciation globale des dispositions de la loi belge régissant les contrats de travail, utilement éclairée par la consultation du Cabinet DE BACKER produite par les appelantes, que la possibilité par l'employeur de rompre le contrat aux torts du salarié et sans indemnités de rupture en cas d'abandon de poste - ce qui a été la procédure présentement mise en oeuvre - est encadrée précisément par des conditions de forme, notamment de mise en demeure, et de fond, en ce que l'employeur supportera la charge de prouver le caractère gravement fautif de l'attitude du salarié excluant la possibilité de poursuivre la relation contractuelle ; que l'accès au juge - de surcroît s'agissant d'un pays ressortissant de l'UNION EUROPEENNE, les règles du procès équitable s'imposent - est garanti pour contester la légitimité de la rupture et obtenir réparation si l'employeur l'a abusivement mise en oeuvre ; que la loi définit des catégories de salariés, ou des circonstances (maladie, force majeure...) dans lesquelles, dans un but de protection, les possibilités de rupture à l'initiative de l'employeur sont restreintes ; que sont prévues, si elles sont dues, des indemnités de rupture, et il est référé au caractère normatif des conventions collectives ; que l'article 6 de la loi dispose que « toute stipulation contraire est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations » ; qu'il s'évince à l'évidence du tout une protection d'ordre public pour le salarié équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement - les différences ne concernant que la forme de la procédure - étant rappelé, qu'en matière de faute grave, en droit français, la rupture est aussi privative des indemnités ; qu'en conséquence la SARL LPD était par la loi belge autorisée à notifier à Monsieur X... la rupture du contrat de travail selon la procédure applicable pour l'abandon de poste, et dont il n'est pas discuté qu'elle a été mise en oeuvre régulièrement ; qu'elle prouve aussi suffisamment - au contraire de ce que prétend Monsieur X... - qu'elle avait satisfait à toutes ses obligations envers lui, de sorte que la décision délibérée de ce dernier, contre l'ordre de l'employeur, de délaisser sans équivoque son poste (le 4 septembre 2011 il a retourné à la SA CLP les clés de son bureau de BRUXELLES, le téléphone portable, les cartes de carburant pour le véhicule de fonction) constituait un abandon gravement fautif rendant impossible, de plus fort en considération de son très haut niveau de responsabilités, immédiatement la poursuite du contrat de travail ; que tout d'abord c'est à tort que Monsieur X... prétend que le contrat limitait irréductiblement à cinq années la durée de sa mission en BELGIQUE et que les appelantes auraient fautivement méconnu cette échéance malgré ses multiples réclamations en ce sens émises de manière utilement anticipées dès 2009 et réitérées ; que sans rentrer à cet égard dans le détail de l'argumentation des parties qui relatent très précisément leurs échanges il suffit de constater que si la convention tripartite - citée au début de l'arrêt - prévoyait que la mission en BELGIQUE ne pourrait excéder cinq ans, elle disposait aussi que Monsieur X... était « engagé par la succursale pour une durée indéterminée », ce que précisait aussi le contrat avec la SARL LPD, et il s'évinçait du tout que d'un commun accord, de manière pérenne, ou provisoire, pour les besoins de l'activité de l'entreprise, ce détachement pouvait être prolongé ; qu'ainsi que le font valoir les appelantes, c'est sans équivoque que de manière certes provisoire, puisqu'il continuait à solliciter une évolution de carrière au sein de la société mère, Monsieur X... avait consenti à poursuivre sa mission ; que par des écrits en septembre 2010, donc de manière contemporaine de l'échéance de la période de cinq ans, puis postérieurement en mars 2011, il assurait l'employeur qu'il serait totalement présent et impliqué au service de l'entreprise en BELGIQUE ; que si Monsieur X... critique les allégations des appelantes quant à la situation économique et aux résultats du marché belge, il ne soutient pas, et du reste rien ne l'établirait suffisamment, que l'employeur aurait, en invoquant les intérêts de l'entreprise pour prolonger avec son accord son détachement, fût-ce provisoirement, exercé de manière non exclusive d'abus de pouvoir de direction ; que c'est à tort que Monsieur X... croit pouvoir imputer aux appelantes un manquement à l'obligation de reclassement dont la SAS CLP était selon lui débitrice tant en application de l'article L. 1231-5 du Code de

travail, que de la convention tripartite, étant observé que l'objet de l'engagement conventionnel - cité en exorde de l'arrêt - correspondait à celui de l'obligation légale ; qu'il n'y a pas lieu de répondre aux moyens des appelantes tirés de la circonstance que les conditions les obligeant à exécuter l'obligation sus-décrite n'auraient pas été réunies, dès lors qu'il est avéré qu'en tout état de cause elles ont volontairement exécuté cette obligation pour répondre à la sollicitation du salarié ; que la proposition du nouvel emploi faite par la SA CLP le 31 août 2011 correspondait aux qualifications de Monsieur X..., et tant en termes de rémunération, qualification, niveau de responsabilités, statut de cadre dirigeant, elle se trouvait parfaitement compatible avec ses précédentes fonctions ; que pas plus l'article L. 1231-5, que la convention tripartite n'imposaient en sus à la SA CLP d'offrir au salarié des fonctions totalement nouvelles et constitutives d'une promotion ou du moins d'une évolution positive de carrière ; que rien ne prohibait un aménagement du poste précédent dès lors qu'il en résultait la satisfaction de la volonté exprimée par le salarié de ne pas pérenniser la prolongation de son détachement ; qu'ainsi il était permis à Monsieur X... d'exercer ses fonctions à Paris, où il avait d'ores et déjà fixé sa résidence, étant observé que ses demandes de reclassement n'avaient jamais tendu à obtenir un poste sédentaire de sorte que la nécessité de faire encore des déplacements en BELGIQUE ne remettaient pas en cause la validité de l'offre ; que Monsieur X... le 23 juin 2010 avait lui-même écrit que s'il demeurait à son poste en BELGIQUE « jusqu'à nouvel ordre » il allait pour des « raisons personnelles » déménager à PARIS, et ceci dans l'espoir d'une nouvelle évolution chez LAURENT PERRIER en FRANCE, et de certains postes à pourvoir ou à « remodeler » ; qu'il s'en évince que le poste offert était en adéquation avec ce projet et que Monsieur X... fait de plus fort vainement grief à la SAS CLP de s'être bornée à réaménager les contours de son ancien poste ; que toute l'argumentation de Monsieur X... constituée par la description de la succession de cadres dirigeants au sein du Groupe LAURENT PERRIER, comme les récits de ses entretiens avec les uns ou les autres, même matérialisés dans des courriers électroniques épars, s'avèrent insuffisants pour établir qu'en dehors des documents contractuels déjà décrits, les appelantes auraient sans équivoque pris l'engagement de l'affecter à un poste correspondant à l'évolution de carrière qu'il exprimait unilatéralement ; qu'il apparaît au contraire que les appelantes n'ont pas ignoré les revendications de Monsieur X..., ni tardé de manière dilatoire ou déloyale à mener avec lui les discussions idoines, alors que notamment courant 2010 des échanges ont eu lieu et que en particulier successivement ont été portés à sa connaissance en octobre 2010 et décembre 2010 des postes à pourvoir ou à l'étude, par le truchement de deux cabinets chargés par LAURENT PERRIER de mener une réflexion sur une nouvelle organisation et qu'il n'a pas postulé ; que rien ne permet de se convaincre que ce serait par un usage abusif de son pouvoir de direction - et Monsieur X... ne le soutient d'ailleurs pas sérieusement - que l'employeur ne l'aurait pas choisi pour d'autres postes, jugeant que l'intérêt de l'entreprise justifiait de lui confier la responsabilité du marché belge ; qu'une telle preuve ne se déduit pas des prétendues incohérences dont, selon Monsieur X..., auraient fait preuve les appelantes, en appelant son attention sur des résultats insuffisants sur le marché belge, pour tout à la fois prétendre que sa présence à BRUXELLES s'avérait indispensable et néanmoins lui permettre de travailler à PARIS ; qu'il convient aussi de relever que la SARL LPD a agi sans précipitation pour constater l'abandon de poste, ayant émis sa proposition de reclassement le 31 août 2011 en laissant un mois de réflexion puis l'ayant réitérée d'abord le 05/ 09/ 2011 après le refus de celui-ci, et encore le 22/ 09/ 2011 au cours de l'entretien préalable au licenciement mis en oeuvre par la SA CLP ; sur tous ces points les impressions émises dans une attestation par Monsieur Y..., conseiller du salarié ayant assisté Monsieur X... à l'entretien préalable - où il se borne à reprendre les allégations de ce dernier - s'avèrent dépourvues de valeur probante ; qu'il appert de l'ensemble de cette analyse que c'est à tort que les premiers juges, d'abord par une incomplète application de la Convention de ROME les ayant conduits à retenir que la loi française devait régir le contrat avec la SARL LPD, puis en procédant à une analyse erronée des obligations des appelantes en matière de reclassement, ont dit que la rupture devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en infirmant le jugement il y a lieu de débouter Monsieur X... de sa demande à ce titre et de toutes celles qui en sont la conséquence nécessaire (préavis, indemnité de licenciement, dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, salaires du 6 septembre 2011 au 27 novembre 2011 outre congés payés pour lesquels aucune contrepartie en travail n'a été fournie par Monsieur X..., frais de déménagement, la preuve d'un accord de la SARL LPD pour supporter ceux-ci en juin 2010 étant insuffisamment rapportée par des mails, liquidation de l'astreinte et remise de documents) ;

ALORS, D'UNE PART, QUE chaque fois que l'écrit est obscur et susceptible de plusieurs sens, le juge a le devoir de l'interpréter ; qu'en retenant, pour considérer que la rupture de la relation contractuelle liant Monsieur X... à la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION était justifiée par l'abandon, par le salarié, de son poste de travail, qu'il s'évinçait de la convention tripartite du 25 octobre 2005 conclue avec la SA LAURENT PERRIER que son détachement pouvait être prolongé au-delà de 5 ans « d'un commun accord, de manière pérenne ou provisoire pour les besoins de l'activité de l'entreprise », de sorte qu'il aurait été fautif en refusant une prolongation qu'il aurait lui-même acceptée, quand les

premiers juges, procédant à l'interprétation de cette même convention, avaient conclu au contraire que, prévoyant qu'« au terme de sa mission professionnelle en Belgique dont le délai ne pouvait excéder 5 ans. L'employé se verra proposer une nouvelle affectation au sein du Groupe LAURENT PERRIER », la mission ne pouvait en aucune manière excéder 5 ans et qu'il ne pouvait donc être reproché au salarié d'avoir refusé d'occuper plus longtemps son poste en Belgique, de sorte que, l'écrit litigieux étant susceptible de plusieurs sens, elle était tenue de l'interpréter à son tour, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1156 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en retenant, pour considérer que la rupture de la relation contractuelle liant Monsieur X... à la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION était justifiée par l'abandon, par le salarié, de son poste de travail, que la SARL avait « agi sans précipitation pour constater l'abandon de poste, ayant émis sa proposition de reclassement le 31 août 2011 en laissant un mois de réflexion puis l'ayant réitérée d'abord le 05/09/2011 après le refus de celui-ci, et encore le 22/09/2011 au cours de l'entretien préalable au licenciement mis en oeuvre par la SA CLP », alors que la proposition de reclassement à laquelle elle faisait ainsi allusion, ainsi que la réitération de cette proposition, émanaient de la SAS CHAMPAGNE LAURENT PERRIER, et non de la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION, de sorte qu'elle ne pouvait se fonder sur le comportement d'un autre employeur pour considérer que, dans ses rapports contractuels avec Monsieur X..., la SARL n'aurait pas eu un comportement fautif en prenant, de manière hâtive, la décision de rompre leur relation contractuelle, la Cour d'appel a statué par des motifs inopérants et méconnu en conséquence les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, ENFIN, QU'en retenant, pour considérer que la rupture de la relation contractuelle liant Monsieur X... à la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION était justifiée par l'abandon, par le salarié, de son poste de travail, que la SARL avait agi sans précipitation pour constater cet abandon de poste, alors qu'il s'évinçait de la lettre du lundi 12 septembre 2011 par laquelle elle avait constaté la rupture, que le salarié avait prétendument abandonné son poste depuis le lundi 5 septembre, soit seulement 5 jours ouvrables auparavant, de sorte que la décision de l'employeur était pour le moins hâtive, la Cour d'appel a dénaturé les termes clairs et non équivoques dudit document en violation de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... par la SAS CHAMPAGNE LAURENT PERRIER DIFFUSION était fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir débouté en conséquence le salarié de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE c'est à tort que Monsieur X... croit pouvoir imputer aux appelantes un manquement à l'obligation de reclassement dont la SAS CLP était selon lui débitrice tant en application de l'article L. 1231-5 du Code de travail, que de la convention tripartite, étant observé que l'objet de l'engagement conventionnel ζ cité en exorde de l'arrêt ζ correspondait à celui de l'obligation légale ; qu'il n'y a pas lieu de répondre aux moyens des appelantes tirés de la circonstance que les conditions les obligeant à exécuter l'obligation sus-décrite n'auraient pas été réunies, dès lors qu'il est avéré qu'en tout état de cause elles ont volontairement exécuté cette obligation pour répondre à la sollicitation du salarié ; que la proposition du nouvel emploi faite par la SA CLP le 31 août 2011 correspondait aux qualifications de Monsieur X..., et tant en termes de rémunération, qualification, niveau de responsabilités, statut de cadre dirigeant, elle se trouvait parfaitement compatible avec ses précédentes fonctions ; que pas plus l'article L. 1231-5, que la convention tripartite n'imposaient en sus à la SA CLP d'offrir au salarié des fonctions totalement nouvelles et constitutives d'une promotion ou du moins d'une évolution positive de carrière ; que rien ne prohibait un aménagement du poste précédent dès lors qu'il en résultait la satisfaction de la volonté exprimée par le salarié de ne pas pérenniser la prolongation de son détachement ; qu'ainsi il était permis à Monsieur X... d'exercer ses fonctions à Paris, où il avait d'ores et déjà fixé sa résidence, étant observé que ses demandes de reclassement n'avaient jamais tendu à obtenir un poste sédentaire de sorte que la nécessité de faire encore des déplacements en BELGIQUE ne remettaient pas en cause la validité de l'offre ; que Monsieur X... le 23 juin 2010 avait lui-même écrit que s'il demeurait à son poste en BELGIQUE « jusqu'à nouvel ordre » il allait pour des « raisons personnelles » déménager à PARIS, et ceci dans l'espoir d'une nouvelle évolution chez LAURENT PERRIER en FRANCE, et de certains postes à pourvoir ou à « remodeler » ; qu'il s'en évince que le poste offert était en adéquation avec ce projet et que Monsieur X... fait de plus fort vainement grief à la SAS CLP de s'être bornée à réaménager les contours de son ancien poste ;

ET QUE dans les rapports entre Monsieur X... et la SAS CLP il est constant que c'est la loi française qui avait vocation à régir le licenciement ; qu'il doit être observé que l'articulation entre la convention tripartite et les deux contrats à temps partiel rendait ces conventions indivisibles et que pour l'essentiel au-delà des intitulés elles avaient pour objet de gouverner l'exécution par Monsieur X... de ses fonctions de Direction du marché belge ; que du reste les parties sont toutes deux taisantes sur les tâches spécifiques qu'aurait accompli Monsieur X... en qualité de Directeur Commercial International Adjoint au sein de la SA CLP ; que Monsieur X... lui-même dans ses écrits déjà visés de septembre 2010 et mars 2011 s'obligeait à demeurer comme par le passé « à plein temps » sur son emploi en BELGIQUE ; que par ailleurs en vertu de la convention tripartite, c'était la SA CLP qui était débitrice de l'obligation de reclassement et de licenciement dans le cas où celle-là s'avérerait impossible ; que l'ensemble de ces constats autorisait la SA CLP à invoquer une cause de licenciement tirée des motifs qui précèdent ce qu'elle a fait ; que dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige elle a suffisamment caractérisé une cause réelle et sérieuse constituée par la circonstance que par suite de son refus non équivoque d'accepter l'offre de poste qui avait été émise - ainsi que cela a été précédemment mis en exergue - dans des conditions conformes à la loi et au contrat, exclusives d'abus comme de déloyauté, c'est du seul fait de Monsieur X... que son reclassement s'est avéré impossible, ce qui autorisait la SAS CLP à procéder au licenciement ; que de ce chef les premiers juges, qui ont tiré les conséquences de leur analyse erronée en ce qui concerne la rupture avec la SARL LPD se sont mépris, ce qui commande aussi l'infirmité du jugement et Monsieur X... sera donc débouté de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS, D'UNE PART, QU'en affirmant que l'articulation entre la convention tripartite et les deux contrats à temps partiel rendait ces conventions indivisibles, de sorte que la SAS CHAMPAGNE LAURENT PERRIER aurait été fondée, dans sa lettre de rupture du 29 septembre 2011, à reprocher à Monsieur X... l'abandon du poste qu'il occupait en Belgique pour le compte de la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION, pour justifier la rupture de leurs propres relations contractuelles, quand ni l'avenant au contrat de travail conclu le 25 octobre 2005 entre le salarié et la SAS, ni la convention tripartite signée le même jour avec la SARL, ni même la lettre d'embauche du salarié par cette dernière ne prévoyaient que la rupture de l'un des contrats entraînerait par voie de conséquence la rupture de l'autre contrat ou en serait une cause légitime et que la convention tripartite prévoyait au contraire que la rupture du contrat avec la SARL imposait à la SAS de le reclasser, consacrant ainsi le maintien de leur lien contractuel, la Cour d'appel a d'ores et déjà dénaturé ces documents en violation de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à 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 si la société mère entend néanmoins le licencier, elle ne peut le faire qu'en invoquant une cause réelle et sérieuse de licenciement fondée sur des faits qui la concernent personnellement et distincts de ceux ayant justifié la rupture par la filiale ; qu'en affirmant qu'était fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur X... par la SAS CHAMPAGNE LAURENT PERRIER alors que cette dernière avait, au terme de sa lettre du 29 septembre 2011, justifié la rupture par l'abandon de son poste au sein de sa filiale, sans justifier d'une cause qui lui aurait été propre, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail ;

ALORS, ENSUITE (et subsidiairement), QUE le salarié mis à la disposition d'une autre entreprise et licencié par celle-ci doit retrouver son emploi chez son employeur initial ; que celui-ci ne peut alors prononcer un licenciement que pour un motif qui lui est propre et nécessairement distinct de celui ayant provoqué le premier licenciement ; qu'en déclarant dès lors justifié par une cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur X... notifié par la SAS CHAMPAGNE LAURENT PERRIER en raison de l'abandon de son poste au sein de la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION, la Cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

ALORS, EN OUTRE, QUE lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à 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 reclassement ne peut ainsi être recherché qu'à compter du moment où le contrat a été rompu par la filiale ; qu'en affirmant, dès lors, qu'était fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur X... par la SAS CHAMPAGNE LAURENT PERRIER alors que cette dernière n'avait, à compter du 12 septembre 2011, date de la prise d'acte de la rupture par la SARL LAURENT PERRIER DIFFUSION aux torts présumés du salarié, formulé aucune proposition de

reclassement à l'intéressé avant de le convoquer le 13 septembre 2011 à un entretien préalable, puis de lui notifier son licenciement le 29 septembre, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail ;

ALORS, ENFIN (et subsidiairement), QUE l'employeur est tenu d'exécuter loyalement son obligation de reclassement ; qu'en affirmant qu'était fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur X... par la SAS CHAMPAGNE LAURENT PERRIER dès lors que le salarié avait refusé l'offre de poste qui lui avait été présentée, quand la seule et unique proposition, formulée le 31 août 2011, soit avant la rupture du contrat par la filiale, consistait à le maintenir au poste qui avait été le sien dans le cadre de sa mission temporaire de 5 ans au sein de la succursale belge, de sorte que la Société ne justifiait pas avoir exécuté de manière loyale son obligation de reclassement, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-1 et L. 1231-5 du Code du travail ;

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts résultant de l'impossibilité de lever les stocks options ;

AUX MOTIFS QUE par l'effet du licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est de son seul fait que Monsieur X... a perdu toute chance de bénéficier de la levée des stock-options, de sorte qu'il est mal fondé en sa demande de dommages intérêts à ce titre dont il sera débouté, l'employeur n'ayant pas contribué à la création de ce préjudice ;

ALORS QUE dès lors que le salarié n'a pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, lever les options dont il était bénéficiaire, il en est nécessairement résulté un préjudice qui doit être réparé ; que les motifs de la Cour d'appel déboutant Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts résultant de l'impossibilité de lever les stocks options seront censurés par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur le quatrième moyen, par application de l'article 625 du Code de procédure civile.