

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 25 mai 2011**

**N° de pourvoi: 09-66956**

Non publié au bulletin

**Cassation**

**Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président**

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 16 août 1976 en qualité d'ingénieur par le groupe Péchiney, aux droits duquel est la société Alcan bauxite et alumine (la société Alcan) ; que son contrat de travail comportait une clause de mobilité prévoyant "sa collaboration hors de France" ; que la société Alcan a proposé au salarié le 14 décembre 2005 une expatriation pour trois ans en Australie avec un départ prévu en mars 2006 ; que M. X... a accepté l'offre le 6 janvier 2006 ; que l'employeur a annulé la décision d'expatriation le 28 février 2006 ; qu'estimant que la société Alcan n'avait pas respecté leur accord, le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail par lettre du 21 août 2006 et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour juger la rupture du contrat de travail imputable à M. X... et le débouter de ses demandes, l'arrêt retient que c'est sans abus que le 28 février 2006, l'employeur est revenu sur son offre du 14 décembre 2005 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait expressément accepté le 6 janvier 2006 l'offre de détachement précisant sa durée, l'emploi et la rémunération de sorte que l'accord des parties valait avenant au contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen

:

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 février 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société Alcan bauxite et alumine aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Alcan bauxite et alumine et la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros pour frais irrépétibles ;

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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail de Monsieur X... s'analysait en une démission et de l'AVOIR, en conséquence, débouté de l'intégralité de ses demandes tendant à la condamnation de société ALCAN BAUXITE ET ALUMINE au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QUE la SAS ALCAN BAUXITE & ALUMINE conteste justement (cette) argumentation (de Monsieur X...) , en soulignant à bon droit que le détachement en Australie proposé à Benoît X... , le 14 décembre 2005, à l'issue de plus de six mois de discussions, marquées par l'émission, par les époux X..., de desiderata de plus en plus exigeants, Mme X... n'étant pas disposée à abandonner son activité professionnelle à Marseille, ne caractérise pas une modification de son contrat de travail, n'est que la mise en oeuvre de la clause de mobilité, Benoît X... ayant accepté, dans le cadre du contrat du 16 août 1976, d'apporter sa collaboration hors de France, un tel détachement n'étant que l'exercice du pouvoir d'organisation et de direction du chef d'entreprise ; Qu'il incombe au salarié d'établir qu'elle a mis fin à cette offre de détachement pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise, dans des conditions exclusives de la bonne foi, de prouver le caractère abusif de sa rétractation, ce que l'appelant ne fait pas ; Qu'elle n'avait pas à soumettre son projet de mutation à l'accord de Benoît X..., dès lors qu'elle ne s'accompagnait pas d'une réduction de salaire, puisque, au contraire, elle entraînait une promotion au grade 39, avec un salaire de 115 300 € l'an, soit plus que le salaire français correspondant à l'indice 39, outre la prime d'expatriation ; Qu'avant l'acceptation de l'offre, le 6 janvier 2006, elle avait déjà accédé à des demandes exceptionnelles des époux X...,

concernant une prime de 15 000 €, pour remplacer leur mobilier, la prise en charge des frais universitaires du fils de l'épouse, le transfert de l'entreprise de l'épouse à Brisbane, l'octroi de trois vols au lieu d'un, par an, vers la France, la prise en charge du loyer de leur nouveau domicile à hauteur de 2400 AUD, l'octroi d'une somme annuelle de 6 000 € pour permettre à l'épouse de prendre à bail un local commercial; Que malgré l'acceptation de sa mission par Benoît X... , les exigences de la famille X... vont s'accroître, notamment, par le choix d'un autre appartement d'un loyer passé de 2400 à 3800 AUD ; Qu'en février 2006 , ils ont refusé de suivre la formation multiculturelle, nécessaire pour permettre leur installation en Australie, se sont opposés à l'accès à leur maison en, en France, pour l'évaluation des objets à livrer en Australie ;Qu'à cette même période, elle a appris que le fils ne vivait plus chez eux, ce qui a retardé l'obtention des visas, Mme X... s'étant, dans un premier temps, opposée à la demande de visas séparés, alors qu'elle n'avait accepté de prendre en charge les études universitaires du fils ce que dans la croyance qu'il vivait avec eux, alors qu'il était déjà étudiant en Suède, les époux X... n'ayant pas accepté qu'elle ne prenne en charge les frais de scolarité que pour un seul semestre, en raison de son âge ; Qu'ainsi, elle prouve qu'entre le 6 janvier 2006 et le 28 février 2006, date à laquelle elle a annulé le déplacement, Benoît X... a remis en cause une grande partie des termes de sa proposition, sur les éléments financiers les plus importants, ce qui contredit sa prétention quant à l'existence d'un véritable avenant définitif ; Que c'est donc sans abus qu'elle est revenue sur son offre du 15 décembre 2005 ; Que l'attitude des époux X... , après le 6 janvier 2006, conforte l'avis émis par Colleen Y..., manager ressource humaines chez ALCAN E WGINEERINE, à Brisbane, celui de Valérie Z..., conseil en relocalisation, qui relate les discussions avec les époux X... , en janvier et février 2006, les difficultés ci-avant développées, avis dont il résulte que la situation des époux X... était complexe, l'épouse ne refusant pas de partir, tout en exprimant la crainte de ne pas supporter sa situation en Australie, n'acceptant pas de se séparer de son mari et de vivre seule à Marseille, un conflit d'intérêt apparaissant entre les époux, entre leurs carrières, l'épouse n'acceptant pas de sacrifier la sienne, ne trouvant pas les compensations proposées à hauteur de ce sacrifice ; Qu'ainsi, Benoît X... a été de mauvaise foi, en signant l'offre de mission le 6 janvier 2006, puis en renégociant ses termes aussitôt ; Que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission si les faits dénoncés par le salarié contre son employeur, ne sont pas établis, notamment, quand la modification du contrat contestée n'est pas imposée par l'employeur, Benoît X... ne prouvant pas qu'elle ait retiré, de manière abusive son offre d'expatriation du 15 décembre 2005, puisqu'il a remis en cause les termes et conditions de sa mission ; Qu'enfin, en même temps que sa prise d'acte, l'appelant a signé un contrat de travail avec la société RUSAL, sise également à Brisbane, ayant aussi l'activité d'extraction de bauxite et de traitement d'alumine, son refus de justifier de ses nouveaux revenus professionnels présumant, à suffisance, de leur importance comparable. Qu'en cet état, l'offre expatriation émise le 14 décembre ne caractérisant pas un avenant au contrat, le comportement ultérieur de Benoît X... , entre le 6 janvier 2006 et le 28 février 2006, confirmant que l'offre du 14 décembre 2005 n'était qu'une mise en oeuvre de la clause de mobilité, ne consacrait pas une relation contractuelle nouvelle, l'attitude des époux X... après le 6 janvier 2006 ayant légitimement atteint la confiance de l'employeur dans les chances de succès de ce détachement, ce qui autorisait l'employeur à ne plus donner suite à cette offre, la cour confirmera le jugement en ce qu'il a retenu que la prise de l'acte de la rupture, concomitante à la signature d'un autre contrat de travail en Australie, avec la société RUSAL, doit être analysée comme étant une démission, son employeur ayant, après la rupture de l'offre d'expatriation, accepté de satisfaire aux demandes compensatrices de Benoît X... dès le 13 mars 2006, en maintenant les avantages salariaux qu'elle lui avait consentis dans le cadre de cette offre, puisqu'elle l'a promu senior consultant coefficient 770, groupe 5, avec une augmentation mensuelle de 733€ par rapport à son salaire ultérieur, un délai de six mois s'étant écoulé entre l'arrêt de l'expatriation et la prise d'acte, sans que Benoît X... apporte d'éléments nouveaux sur la

prétendue faute de l'employeur, exclusivement fondée sur l'existence d'un nouveau contrat ou d'un avenant contractuel et les conditions de sa rupture, cette rupture n'étant pas, en tout cas, le fait de l'employeur ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE entre l'arrêt de l'expatriation le 28 février 2006 et la lettre du 18 août 2006, par laquelle Benoit X... déclare prendre acte de la rupture, il s'est écoulé 6 mois sans que Monsieur Benoit X... apporte des éléments nouveaux démontrant un comportement fautif de l'employeur ; que la lettre de prise d'acte de la rupture (18 août 2006) de Monsieur Benoit X... est quasi concomitante à la signature d'un nouveau contrat de travail en Australie avec la société RUSAL (21 août 2006).

ALORS, d'une part, QUE les juges du fond ne sauraient, sous couvert d'interprétation, dénaturer le sens clair et précis des écrits versés aux débats par les parties ; qu'en l'espèce, il résultait expressément de la convention conclue le 6 janvier 2006 entre la société ALCAN BAUXITE ET ALUMINE et Monsieur X... que ce dernier se trouverait affecté à BRISBANE (AUSTRALIE) pour une durée de trois ans à compter du 1er février 2006 ; qu'il résultait par ailleurs de l'article 16 de ladite convention que tout changement significatif quant à la durée ou la nature de cette affectation ferait l'objet d'une révision par commun accord des parties ; qu'il en résultait que cette convention de détachement, soumise à la signature pour accord de Monsieur X..., avait un caractère contractuel ; qu'en jugeant néanmoins du contraire, pour affirmer que la société ALCAN BAUXITE ET ALUMINE pouvait, sans commettre de faute, revenir unilatéralement sur le détachement de Monsieur X..., la Cour d'appel en a dénaturé les termes clairs et précis, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

ALORS, d'autre part, QU'en déniant à la convention du 6 janvier 2006 la valeur d'un avenant au contrat de travail de Monsieur X... et faisant en conséquence peser sur le salarié la charge de prouver le caractère abusif du comportement de l'employeur qui était unilatéralement revenu sur cet accord, la Cour d'appel, qui a constaté, tout à la fois, l'existence d'une offre de la société ALCAN BAUXITE ET ALUMINE et son acceptation par le salarié, n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient, au regard des articles 1101 et 1315 du Code civil, ainsi violés ;

ALORS encore QUE Monsieur X... faisait valoir que la prise d'acte était encore liée à la rupture brutale de la convention d'expatriation, et aux conditions dans lesquelles la société y avait mis fin ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces conditions, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil

Et ALORS, encore QU'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ; que, pour affirmer que la société ALCAN BAUXITE ET ALUMINE pouvait revenir unilatéralement sur le détachement de Monsieur X..., la Cour d'appel a estimé que la convention conclue à cet effet le 6 janvier 2006 ne constituait que la mise en oeuvre de la clause de mobilité à laquelle Monsieur X... avait consenti, lors de son engagement, le 16 août 1976, en acceptant d'apporter sa collaboration hors de France ; qu'en statuant ainsi, alors qu'une telle clause de mobilité est nulle, faute d'être suffisamment précise quant à sa zone géographique d'application, la Cour d'appel a violé l'article L.1222-1 du Code du travail.

ET ALORS QU' en se fondant sur le fait que Monsieur X... avait retrouvé du travail au

moment de la prise d'acte de la rupture, la Cour d'appel a statué par un motif inopérant au regard des textes susvisés

**Décision attaquée** : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 5 février 2009