

**Cour de cassation
Chambre sociale**

9 juillet 2014
n° 13-11.756

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 9 juillet 2014 N° 13-11.756

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 7 décembre 2012), que M. X... a été engagé, le 8 septembre 1997, par la société Würth France en qualité de VRP exclusif au sein de la division Métal ; que promu chef de région à compter du 1er février 1999, il a signé, le 31 mars suivant, un nouveau contrat de travail stipulant que sa rémunération " se compose pour partie d'un fixe et d'une partie variable. Le barème du fixe et du variable est déterminé annuellement par la société. En l'état il fait l'objet de l'annexe 1 du présent contrat " ; que, par lettre du 23 janvier 2007, l'employeur a informé le salarié que, dans le but de valoriser les performances mensuelles, il avait été décidé que les primes variables Chiffres d'Affaires et Marges seraient désormais liées " à la réalisation des plans mensuels (et non plus cumul) de Chiffres d'Affaires et de Marge brute de la région comme c'est déjà le cas dans les autres divisions de Würth France " ; que, par lettre du 7 juillet 2008, le salarié a démissionné en reprochant à son employeur la modification unilatérale de son contrat de travail, le défaut de paiement d'éléments de salaires, et l'opacité dans le calcul de sa rémunération variable ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission et de le débouter de ses demandes indemnitaires au titre de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 5-1 du contrat de travail du salarié prévoit « Rémunération » : La rémunération du chef de région se compose pour partie d'un fixe et d'une partie variable ; le barème du fixe et du variable est déterminé annuellement par la société ; en l'état il fait l'objet de l'annexe 1 du présent contrat » que la cour d'appel a énoncé que si le contrat de travail prévoyait le principe de la partie variable et renvoyait à une annexe qui déterminait la base de calcul de cette partie variable pour 1999 (en fonction du chiffre d'affaires mensuel de la région et du plan de marge cumulé de la région), il laissait aussi la possibilité à l'employeur de déterminer chaque année le barème du variable et de modifier la base de calcul alors que le contrat prévoyait que seul le barème était déterminé annuellement ; qu'elle a dénaturé le contrat de travail et violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'une clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération variable du salarié selon des éléments dépendant de la seule volonté de l'employeur ; que la cour d'appel, qui a considéré que le contrat de travail laissait la possibilité à l'employeur de déterminer chaque année le barème du variable et de modifier la base de calcul et qui en a déduit que la société Würth avait ainsi à bon droit modifié le barème et la base de calcul de la rémunération variable sans recueillir l'accord du salarié, a violé l'article 1134 du code civil l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que lorsque le salarié démissionne en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte ; que la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, si bien que pour apprécier la gravité des griefs imputés à l'employeur, les juges ne peuvent tenir compte d'éléments postérieurs à la prise d'acte ; que la cour d'appel, qui a énoncé que le manquement de l'employeur qui n'avait pas réglé la totalité de la prime « PAP » n'était pas suffisamment grave dès lors qu'il avait régularisé et procédé au versement du solde lors de la paie de juillet 2008, après démission du salarié intervenue le 7 juillet 2008, s'est fondée sur le comportement de l'employeur postérieur à la rupture et n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil et de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4°/ que l'employeur a l'obligation de verser au salarié la totalité de sa rémunération sans que le salarié soit tenu de faire une réclamation ; que l'absence de versement de la totalité des primes prévues au contrat justifie la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ; qu'en énonçant que le manquement de l'employeur qui n'avait pas réglé la totalité de la prime « PAP » n'était pas suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture au motif que le salarié n'avait pas fait de réclamation préalable, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

5°/ que l'employeur a l'obligation de faire en sorte que le salarié puisse vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail sans avoir à demander des explications à l'employeur ; qu'en décidant que l'absence de précision sur les modalités de calcul des sommes qui lui étaient versées à titre de régularisation effectuées sans explication de la part de l'employeur, ne constituait pas un motif de nature à justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail sous prétexte que le salarié n'avait pas demandé d'explication pendant la période contractuelle, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le salarié, qui n'a jamais soutenu devant la cour d'appel que la clause de son contrat de travail serait nulle en ce qu'elle permettait à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération selon des éléments dépendant de sa seule volonté mais a, au contraire, sollicité devant les juges du fond l'application de la clause litigieuse, n'est pas recevable à présenter devant la Cour de cassation un moyen contraire à ses propres écritures ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel n'a fait qu'appliquer, sans la dénaturer, la clause du contrat de travail qui prévoyait que le barème du fixe et du variable est déterminé annuellement par la société, ce dont il résultait que les modalités de

calcul de la rémunération variable étaient fixées unilatéralement par l'employeur ;
Attendu, enfin, que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; que la cour d'appel, qui a fait ressortir que le défaut de paiement de la prime PAP et l'absence d'information du salarié sur les modalités de calcul des sommes versées au titre de la rémunération variable n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision ;
D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa deuxième branche n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le deuxième moyen :

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

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la société l'avait délié de la clause de non-concurrence par courrier du 7 août 2008 et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que la contradiction entre les motifs et le dispositif d'un jugement ou d'un arrêt équivaut à une absence de motifs ; que la cour d'appel a énoncé dans ses motifs que par lettre RAR du 23 juillet 2008, la SA Wurth France avait valablement délié M. X... de la clause de non-concurrence dans un délai de 15 jours ; que dans son dispositif, la cour d'appel, confirmant le jugement déféré, a dit et jugé que la société Wurth France avait délié M. X... de la clause de non-concurrence par courrier du 7 août 2008 ; qu'elle a entaché sa décision de contradiction de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que la renonciation de l'employeur à se prévaloir de la clause de non-concurrence prévue dans un contrat de travail doit résulter d'une manifestation claire et non équivoque ; que la seule mention dans une lettre de convocation à un entretien suite à une démission : « si vous entendez maintenir votre démission, nous vous déliions de l'exécution de votre clause de non-concurrence » ne constitue pas la manifestation claire et non équivoque de l'employeur de renoncer aux effets de cette clause ; qu'en décidant, le contraire la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ; Mais attendu, d'abord, que sous le couvert de grief non fondé de contradiction de motifs, le moyen ne tend qu'à contester la portée exacte de la confirmation du jugement en ce qu'il concerne le rejet de la demande en paiement d'une indemnité au titre de la clause de non-concurrence ;

Attendu, ensuite, que contrairement aux énonciations du moyen, la cour d'appel, interprétant la lettre du 23 juillet 2008, a estimé que dès cette date, soit dans le délai de 15 jours l'employeur avait valablement délié le salarié de son obligation de non-concurrence ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf juillet deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP de Nervo et Poupet, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit n'y avoir lieu de requalifier la démission de Monsieur X... en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence débouté des ses demandes d'indemnité y afférent

Aux motifs que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; lorsque le salarié remet en cause sa démission en raison de faits ou manquements imputables à l'employeur, le juge doit, s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les manquements reprochés à l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, ou dans le cas contraire, d'une démission ; chacune des parties verse aux débats une version différente de la lettre de démission :- le salarié, une lettre du 3 juillet 2008 ; l'employeur, une lettre du 7 juillet 2008 ; néanmoins, l'employeur n'évoque que la seconde lettre, tant dans ses conclusions que dans son courrier du 7 août 2008 et seule cette dernière lettre a été tamponnée par lui ; il convient donc de ne retenir que la lettre du 7 juillet 2008 et de considérer que celle du 3 juillet 2008 n'était qu'un projet de lettre de démission que Monsieur X... n'a pas envoyé à l'employeur ; dans sa lettre de démission, Monsieur X... reprochait à son employeur un non-respect du code du travail concernant la modification du salaire à compter du 1er janvier 2007 et un non-versement de la prime annuelle de priorité (PAP) 2007 reproches qu'il réitère dans ses conclusions en en ajoutant un troisième ; sur la modification de son contrat de travail suite à la nomination de Monsieur X... en qualité de chef de région par courrier du 21 décembre 1998, la SA Wurth France lui a adressé un courrier du 14 janvier 1999 mentionnant la composition de la rémunération :- une partie fixe ;- une partie variable d'un montant de base de 12.000 francs pour 100 % de réalisation de l'objectif c'est-à-dire du volume de marge ; le plan de marge s'obtient en appliquant au plan de CA le taux de marge de 62,26 % correspondant à un coefficient de 2,65 ;- une prime de quota d'un montant forfaitaire de 1000 francs en cas d'atteinte de l'objectif de CA mensuel de la région ; le contrat de travail de chef de région du 1er février 1999 stipulait « article 5 rémunération : la rémunération variable du chef de région se compose pour partie d'un fixe et d'une partie variable ; le barème du fixe et du variable est déterminé annuellement par la société ; en l'état il fait l'objet de l'annexe 1 du présent contrat ; » figurait effectivement en annexe du contrat un document intitulé « rémunération CR s 1999 M X... » prévoyant que le salaire fixe était de 12.000 francs, que la partie variable de la rémunération se composait d'une prime mensuelle quota CA de 1000 F forfaitaire « si réalisation du plan mensuel de CA de la région et d'une prime mensuelle variable marge » de 12.000 francs pour 100 % de réalisation du plan cumul de marge région ; ce document comportait également un tableau de variabilité de la prime de marge calculant le montant de la prime due en fonction du pourcentage de réalisation du plan cumul et du taux appliqué ; de nouveaux tableaux de rémunération ont été établis les années suivantes ; les tableaux pour les années 2005, 2005 et 2006 prévoyaient que la prime mensuelle variable CA était en fonction de la réalisation du plan cumul de chiffres d'affaires de la région et que la prime mensuelle variable marge était en fonction de la réalisation du plan cumul de marge de la région ; par courrier du 23 janvier 2007, la SA Wurth France a adressé à Monsieur X... le tableau de rémunération pour l'année 2007, prévoyant que la « prime mensuelle variable CA » était en fonction de la réalisation du plan mensuel de chiffres d'affaires de la région et que la prime mensuelle variable marge était en fonction de la réalisation du plan mensuel de marge brute ; il en résulte que si le contrat de travail prévoyait bien le principe de la partie variable et renvoyait à l'annexe qui déterminait la base de calcul de cette partie variable pour 1999 (en fonction du plan de chiffre d'affaires mensuel de la région et du plan de marge cumul de la région) il laissait aussi la possibilité à l'employeur de déterminer chaque année le barème du variable et de modifier les bases de calcul ; ainsi l'employeur a-t-il ensuite décidé que les deux primes seraient calculées sur la base de plans cumul, avant de décider en 2007 qu'elles seraient de nouveau calculées sur la base des plans mensuels à choisissant ainsi de revenir à la base de calcul initialement prévue à l'annexe au contrat pour la prime variable CA, mais non à la base de calcul initialement prévue à cette annexe pour la prime variable marge ; par conséquent l'employeur pouvait décider d'une année sur l'autre si les primes seraient calculées sur la base d'un plan mensuel ou d'un plan cumul ; les décisions prises par l'employeur chaque année ne constituaient donc pas une modification contractuelle, nécessitant l'accord du salarié mais une simple exécution du contrat lui-même ; ce faisant, l'employeur ne modifiait pas la structure de la rémunération prévue par le contrat de travail, mais seulement l'assiette de la partie variable, et il n'avait pas besoin d'obtenir l'accord du salarié, peu important que cette nouvelle assiette soit plus favorable au salarié ou non ; en outre le fait que l'employeur ait versé au salarié une somme de 2500 € bruts en juillet 2008 au titre d'un « rattrapage primes » ne vaut pas reconnaissance de sa part de ce qu'il aurait unilatéralement procédé à une modification de la rémunération contractuelle ; par courrier du 7 août 2008

la SA Wurth France indiquait en effet qu'elle avait pris la décision de la régularisation des primes de 2500 €, qu'elle prenait acte de la démission de Monsieur X... mais qu'elle rejetait toute imputabilité de cette rupture à son égard ; ce premier grief sera rejeté ; sur la prime PAP ; en décembre 2007, l'employeur a versé au salarié 1500 € bruts au titre de cette prime ; Monsieur X... n'a émis aucune réclamation sur ce versement, jusqu'à sa lettre de démission du 7 juillet 2008, dans laquelle, il s'est plaint de ce que la prime due n'aurait pas été versée en totalité ; Monsieur X... a alors procédé à un chiffrage d'un solde de 1500 € à partir d'un tableau de scores établi par l'employeur le 20 février 2008 ; la SA Wurth France a alors immédiatement procédé au versement de ce solde lors de la paie de juillet 2008 en reconnaissant son erreur de calcul ; compte tenu de l'absence de réclamation préalable du salarié avant la démission et de la régularisation immédiate par l'employeur dès réception de la lettre de démission, ce manquement de l'employeur ne sera pas considéré comme suffisamment grave pour justifier la requalification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; sur l'opacité de la rémunération : Monsieur X... se plaint d'un manque de transparence au travers de diverses régularisations effectuées sans explications de la part de l'employeur : « rattrapages exceptionnels » en janvier et mai 2008 « régularisations exceptionnelles » en mars et avril 2008 ; si le salarié est en droit de connaître les modalités de calcul des sommes qui lui sont versées à titre de régularisations, l'absence de précisions données sur ce point par l'employeur auprès duquel le salarié n'a pas demandé d'explications pendant la relation contractuelle, ne constitue pas de la part de ce dernier un motif de nature à justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ; il convient donc de dire n'y avoir lieu à requalifier la démission s'assimilant à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande d'indemnité conventionnelle de rupture ;

1° Alors que l'article 5-1 du contrat de travail du salarié prévoit « Rémunération » : La rémunération du Chef de Région se compose pour partie d'un fixe et d'une partie variable ; le barème du fixe et du variable est déterminé annuellement par la société ; en l'état il fait l'objet de l'annexe 1 du présent contrat » que la cour d'appel a énoncé que si le contrat de travail prévoyait le principe de la partie variable et renvoyait à une annexe qui déterminait la base de calcul de cette partie variable pour 1999 (en fonction du chiffre d'affaires mensuel de la région et du plan de marge cumulé de la région), il laissait aussi la possibilité à l'employeur de déterminer chaque année le barème du variable et de modifier la base de calcul alors que le contrat prévoyait que seul le barème était déterminé annuellement ; qu'elle a dénaturé le contrat de travail et violé l'article 1134 du code civil

2° Alors que en toute hypothèse, une clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération variable du salarié selon des éléments dépendant de la seule volonté de l'employeur ; que la cour d'appel qui a considéré que le contrat de travail laissait la possibilité à l'employeur de déterminer chaque année le barème du variable et de modifier la base de calcul et qui en a déduit que la société Wurth avait ainsi à bon droit modifié, la base de calcul de la rémunération variable sans recueillir l'accord du salarié, qu'elle a violé l'article 1134 du code civil l'article L 1221-1 du code du travail

3° Alors que lorsque le salarié démissionne en raison des faits qu'il reproche à son employeur cette rupture constitue une prise d'acte ; que la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, si bien que pour apprécier la gravité des griefs imputés à l'employeur, les juges ne peuvent tenir compte d'éléments postérieurs à la prise d'acte ; que la cour d'appel qui a énoncé que le manquement de l'employeur qui n'avait pas réglé la totalité de la prime « PAP » n'était pas suffisamment grave dès lors qu'il avait régularisé et procédé au versement du solde lors de la paie de juillet 2008, après démission du salarié intervenue le 7 juillet 2008, s'est fondée sur le comportement de l'employeur postérieur à la rupture et n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil et de l'article L 1221-1 du code du travail

4° Alors que l'employeur a l'obligation de verser au salarié la totalité de sa rémunération sans que le salarié soit tenu de faire une réclamation ; que l'absence de versement de la totalité des primes prévues au contrat justifie la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ; qu'en énonçant que le manquement de l'employeur qui n'avait pas réglé la totalité de la prime « PAP » n'était pas suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture au motif que le salarié n'avait pas fait de réclamation préalable, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil et l'article 1221-1 du code du travail

5° Alors que l'employeur a l'obligation de faire en sorte que le salarié puisse vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail sans avoir à demander des explications à l'employeur ; qu'en décidant que l'absence de précision sur les modalités de calcul des sommes qui lui étaient versées à titre de régularisation effectuées sans explication de la part de l'employeur, ne constituait pas un motif de nature à justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail sous prétexte que le salarié n'avait pas demandé d'explication pendant la période contractuelle, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil et l'article L 1221-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande de rappel de primes sur objectifs

Aux motifs que l'employeur ayant dès avant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, rempli le salarié de ses droits quant aux primes sur objectifs calculées sur la base des tableaux établis annuellement par lui ainsi que le contrat de travail le lui permettait, le salarié sera également débouté de sa demande de rappel de primes sur objectif ;

Alors que la cassation qui interviendra sur la première et la deuxième branches du premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en paiement du rappel de primes sur objectifs en application de l'article 625 alinéa 2 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à la cour d'appel d'avoir dit et jugé que la SA Wurth avait délié Monsieur X... de la clause de non concurrence par courrier du 7 août 2008 et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes à ce titre

Aux motifs que l'article 13 du contrat du 1er février 1999 stipulait une clause de non concurrence, interdisant au salarié pendant l'année suivant la cessation de son contrat pour quelque cause que ce soit, de s'intéresser directement ou indirectement à des sociétés fabriquant ou commercialisant des articles similaires à ceux vendus par la SA Wurth France et laissant la possibilité à la SA Wurth France de dispenser Monsieur X... du respect de cette clause ou d'en limiter la durée par LRAR envoyés dans les 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture ; aux termes de l'article 17 de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975, pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera au VRP une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 1/3 de mois si la durée est inférieure ou égale à un an, le montant de la contrepartie étant calculé sur la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois ; elle cesse d'être due en cas de violation par le VRP de la clause de non concurrence ; il en résulte que si l'employeur a valablement libéré le salarié de la clause de non-concurrence ou si le salarié travaille pour un concurrent sans avoir été libéré de la clause par l'employeur, aucune contrepartie n'est due ; en l'espèce la lettre de Monsieur X... de prise d'acte de rupture du contrat de travail du 7 juillet 2008 a été reçue par la SA Wurth France le 11 juillet 2008, cette dernière date faisant partir le délai de 15 jours permettant à la SA Wurth France de libérer Monsieur X... de la clause ; par lettre RAR du 23 juillet 2008, la SA Wurth a écrit à Monsieur X... « pour le cas où vous entendez maintenir votre démission, nous vous informons dès à présent que dans l'hypothèse d'une confirmation de la rupture de notre collaboration, nous vous déliions de l'exécution de votre clause de non concurrence » ; il en résulte que la SA Wurth avait dès cette date décidé de délier Monsieur X... de la clause de non concurrence et qu'elle lui en faisait part ; cette décision n'était pas éventuelle comme le soutient Monsieur X..., le conditionnel n'étant pas employé ; elle n'était soumise à aucune condition autre que celle de l'effectivité de la rupture du contrat de travail prévue par le contrat et l'accord ; en effet, à cette date Monsieur X... avait déjà pris acte de la rupture de son contrat de travail, mais la SA Wurth France espérait qu'il reviendrait sur sa décision, ce qu'il n'a pas fait ; si par LRAR du 7 août 2008, la SA Wurth France a écrit à Monsieur X... « nous vous signifions dès à présent vous délier du respect de l'exécution de votre clause de non-concurrence, dès cessation de votre contrat de travail, » il ne s'agissait que d'une réitération inutile de sa décision de délier Monsieur X... prise dès le 23 juillet 2008 ; il en résulte que

Monsieur X... a été valablement délié le 23 juillet 2008 soit dans le délai de 15 jours et qu'il ne peut réclamer aucune contrepartie pécuniaire ; le jugement sera confirmé sur ce point ;

1- Alors que la contradiction entre les motifs et le dispositif d'un jugement ou d'un arrêt équivaut à une absence de motifs ; que la cour d'appel a énoncé dans ses motifs que par lettre RAR du 23 juillet 2008, la SA Wurth France avait valablement délié Monsieur X... de la clause de non concurrence dans un délai de 15 jours ; que dans son dispositif la cour d'appel confirmant le jugement déféré a dit et jugé que la société Wurth France avait délié Monsieur X... de la clause de non-concurrence par courrier du 7 août 2008 ; qu'elle a entaché sa décision de contradiction de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile

2- Alors que (subsidièrement), la renonciation de l'employeur à se prévaloir de la clause de non concurrence prévue dans un contrat de travail doit résulter d'une manifestation claire et non équivoque ; que la seule mention dans une lettre de convocation à un entretien suite à une démission : « si vous entendez maintenir votre démission, nous vous déliions de l'exécution de votre clause de non concurrence » ne constitue pas la manifestation claire et non équivoque de l'employeur de renoncer aux effets de cette clause ; qu'en décidant le contraire la cour d'appel a violé l'article L 1221-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil.

Composition de la juridiction : Mme Goasguen (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP de Nervo et Poupet

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse 2012-12-07 (Rejet)