

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

2 décembre 2015
n° 14-23.869

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 2 décembre 2015 N° 14-23.869

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 30 juin 2014), que M. X... a été engagé par la société ADG Moselle en qualité de responsable de l'usine d'Olgly et d'attaché commercial à compter du 19 octobre 1998 ; que son contrat de travail comportait une clause de non-concurrence ; que licencié pour faute grave le 28 mars 2006, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre de cette rupture ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la mauvaise exécution par un salarié des tâches qui lui sont confiées ne caractérise qu'une insuffisance professionnelle, laquelle ne constitue pas une faute et ne saurait par conséquent justifier un licenciement disciplinaire ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement de M. X... justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment relevé que « le défaut de visite d'un client depuis plusieurs années est (i) avéré », qu'« il constitue une faute au regard de sa durée et du fait qu'il a persisté en dépit de la demande exprimée par le directeur commercial et du mécontentement signifié par le dirigeant » et par ailleurs qu'il pouvait être reproché au salarié des abstentions constitutives d'une négligence fautive ; qu'en estimant que ces faits caractérisaient une faute et non une simple insuffisance professionnelle, quand les griefs ainsi retenus à la charge du salarié ne caractérisaient qu'une mauvaise exécution des tâches qui lui étaient confiées et, partant, ne pouvaient constituer qu'une insuffisance professionnelle, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit en tout état de cause, sans préjudice de la prescription de l'article L. 1332-4 du code du travail, intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en l'espèce, en se bornant à énoncer, s'agissant des faits de dénigrement imputés au salarié, que l'employeur en avait été informé le 3 février 2006 et qu'il avait engagé la procédure de licenciement moins d'un mois et demi plus tard, de sorte que la prescription n'était pas acquise, sans rechercher si, indépendamment de la prescription, le délai écoulé entre l'information de l'employeur et l'engagement de la procédure disciplinaire, soit un mois et demi, ne conférerait pas au licenciement un caractère tardif et, partant, n'était pas de nature à ôter à la faute imputée son caractère de gravité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui par une appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve, a retenu que l'employeur justifiait non seulement de l'existence de multiples et persistantes carences fautives du salarié, mais également d'un manquement à son obligation de loyauté, a pu décider que ces faits rendaient impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et constituaient une faute grave ; que le moyen, nouveau en sa seconde branche, mélangé de fait et de droit et partant irrecevable, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le second moyen, ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert des griefs de violation de la loi et de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion devant la Cour de cassation l'appréciation souveraine par les juges du fond des éléments de preuve dont ils ont déduit que l'employeur avait déchargé le salarié de son obligation de non-concurrence le 22 mars 2006, de sorte que la renonciation était intervenue dans des conditions conformes aux prévisions de la convention collective ; que le moyen, nouveau en sa première branche, mélangé de fait et de droit et partant irrecevable, n'est pas fondé pour le surplus ;

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 deux décembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté M. Daniel X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, sur le licenciement, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; que l'employeur supporte la preuve de la matérialité de la faute grave et de son imputation certaine au salarié ; que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement est ainsi rédigée : « Vous étiez convoqué le 22 mars 2006 à 09 heures en nos bureaux d'Olgly pour un entretien préalable au licenciement./ Vous vous êtes présenté seul à cet entretien et avez accepté qu'il se tienne à 08 heures 15./ Nous avons eu à déplorer de votre part des agissements constitutifs de faute. Nous vous avons fait part de ces faits lors de notre entretien./ Lors de nombreux entretiens téléphoniques ou verbaux, nous vous avons informé de la baisse du chiffre d'affaires de certains clients. Vous vous étiez engagé à relever la situation pour le second semestre 2005. A ce jour, aucune évolution n'est constatée./ En outre, M. Y... doit régulièrement vous rappeler de démarcher vos clients et de prospecter de nouveaux clients. En effet nous avons été surpris d'apprendre chez un client visité par M. Y... qu'il n'avait vu personne de la société depuis plusieurs années./ S'agissant de vos plannings et comptes-rendus qui vous ont été réclamés à maintes reprises, il devait nous être adressé chaque semaine. Vous ne daignez pas les envoyer. Aucun suivi de client n'est effectué. Lors de vos rares visites à Malzéville, début janvier, sur notre demande, nous vous demandions le compte-rendu de visites de la semaine précédente. Il s'est avéré que vous n'étiez nullement en mesure de nous répondre. Vous deviez adresser le rapport le jour suivant. A ce jour, nous n'avons aucun document./ Lorsque vous vous rendez chez des clients dépositaires de nos produits pour état de stock, vous comptez les produits de la concurrence./ Nous avons remarqué que vous nous précisez être allé chez des clients alors que nous avons eu confirmation au contraire et que de nombreux clients nous demandaient les tarifs ou autre information car ils ne vous avaient pas vu. Egalement, vous avez à plusieurs reprises dit à M. Y... que c'étaient nos produits qui étaient sur le parc des clients ce qui est totalement faux. Vous veniez soi-disant de passer deux jours avant chez le client et M. Y... se trouvait sur le parc, il a pu constater qu'il s'agissait de produits de la concurrence./ Vous n'avez aucune rigueur dans vos rendez-vous, puisque même lorsque vous deviez rappeler des clients vous ne le faisiez pas et les clients nous rappelaient au siège./ Nous sommes toujours surpris de voir que vous ne connaissez pas les conditions tarifaires des clients, alors qu'à plusieurs reprises vous nous avez dit que votre fichier client était à jour. Nous avons eu à déplorer dans vos dossiers que les fiches de visite n'étaient pas tenues ou peut-être est-ce parce que les clients n'étaient pas visités./ Nous sommes surpris que vos clients ne connaissent pas votre nom et lorsqu'ils nous appellent au siège, ils nous demandent à ce que « le commercial, le grand à lunettes » les rappelle d'autant, que vous avez un téléphone portable./ Il est vrai que lorsque l'on essaie de vous joindre sur votre portable souvent vous ne répondez pas et rappelez dans les quelques minutes qui suivent./ Nous avons été très étonnés/- d'avoir des bons de livraison signés par vos soins et non par les clients/- de trouver des factures manuelles dans les dossiers des clients dont nous ne trouvons aucune trace en comptabilité/- de trouver des offres de prix sans papier entête, signées par vos soins, sans accord de la direction ni même d'en être informés./ A plusieurs reprises, nous avons eu à déplorer que vous nous adressiez le courrier avec beaucoup de retard et souvent parce que nous vous le réclamions ce qui

causait un préjudice pour l'image de la société puisque nous avons relancé des clients pour retard de paiement alors que vous étiez en possession du chèque. De même, pour la caisse nous venons de découvrir que le 19 août 2005 vous avez stipulé avoir remis 200 euros en espèces sur le compte CCP or, cet argent n'a jamais été déposé sur le compte et vous n'êtes en aucune mesure de fournir ni justificatif ni aucune explication./ Vous avez occulté totalement de nous en avertir et c'est par hasard, en essayant de vous joindre pour obtenir des documents que vous avez dû nous avouer être chez vous soit malade en nous fournissant un arrêt hors délai, soit avoir des soucis avec la voiture./ Votre bureau est dans un état lamentable de propreté et d'organisation. Vous avez désorganisé l'ensemble du travail, nous avons retrouvé de nombreux documents non traités (commandes retrouvées dans un tas de publicité, bons de commande, demandes d'offre de prix...)/ Vous avez dénigré la société et son PDG auprès de clients, ceci nous ayant été rapporté par ces mêmes clients./ Vous avez accusé vos collègues, employées administratives auprès de la direction, de ne pas vous envoyer les statistiques clients pour vos tournées alors que nous n'avons pas vos plannings./ Vous deviez vous occuper d'aller recouvrer des sommes impayées chez des clients : rien n'a été fait ce qui cause un préjudice financier à la société./ Alors que de la marchandise a été chargée par semis complets par des inconnus vous n'avez apporté aucune réponse. Comment est-ce possible. Et déjà à plusieurs reprises nous vous avons convoqué pour signaler un problème de marge./ Vous étiez convoqué au tribunal le 06 juin 2005 à 16 heures suite au cambriolage d'Olgy de mai 2004, vous ne vous y pas rendu./ Vous ne vous êtes nullement intéressé à la nouvelle chaîne de production qui est en train de se mettre en place à l'usine dont vous êtes responsable. Ce sont le PDG et le DG qui ont dû prendre les choses en main, ils ont eu à déplorer l'état dans lequel vous avez laissé le matériel (centrale, malaxeur eau, électricité,...). Votre non-suivi et négligence ont entraîné des frais considérables de remise en état./ Nous avons appris dernièrement que M. Z... qui avait démissionné de notre société était à la concurrence (ce qui n'est pas un problème en soi) mais ce qui est grave c'est que son entretien d'embauche ait eu lieu à l'usine d'Olgy et que vous-même ne sachiez pas puisqu'il travaille chez un de nos clients et que vous avez caché cet état au PDG ce qui est un manque de confiance ou alors c'est un de nombreux clients non visité./ Les explications recueillies auprès de vous lors de l'entretien du 22 mars 2006 ne nous ont pas permis de modifier nos appréciations à ce sujet./ Vos manquements aux règles de discipline, d'organisation du travail, des consignes, de justification d'absence./ Vos manquements de loyauté pour vos agissements moralement répréhensibles nous obligent à vous informer que nous avons en conséquence décidé de vous licencier pour faute./ Compte tenu de la gravité de celle-ci et de ses conséquences, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible./ Le licenciement prend donc effet immédiatement dès présentation de cette lettre et votre solde de tout compte sera arrêté à cette date sans indemnité de préavis ni indemnité de licenciement » ; qu'il convient de relever tout d'abord que l'allégation du salarié suivant laquelle il aurait en réalité été licencié pour des motifs économiques ou en raison de son salaire qui était trop élevé n'est étayée par aucun élément objectif ; qu'au soutien de son appel, la société ADG Moselle verse aux débats une attestation de Willy A..., commercial au sein de la société Buch depuis 1988 qui indique qu'il n'avait jamais été visité ni rencontré par le commercial de la société ADG et une attestation de Philippe G..., commercial chez ADG depuis juin 2006 chargé de couvrir l'ancien secteur de Daniel X..., qui relate que certains clients, dont la société Buch, n'avaient jamais vu Daniel X... ; qu'il suit de là que ce défaut de visite de client s'est poursuivi jusqu'à la rupture du contrat de travail alors que l'attestation de Daniel B..., embauché le 2 janvier 2006 au sein d'ADG en qualité de directeur commercial, établit que le 10 février 2006, il a lui-même demandé à Daniel X... d'organiser une tournée et que le PDG de la société ADG Moselle a exprimé à cette même occasion son mécontentement à l'égard de Daniel X... qui ne semblait pas concerné par la clientèle ; que le défaut de visite d'un client depuis plusieurs années est donc avéré ; qu'il constitue une faute au regard de sa durée et du fait qu'il a persisté en dépit de la demande exprimée par le directeur commercial et du mécontentement signifié par le dirigeant, cette persistance jusqu'au licenciement excluant toute prescription de ce fait ; que la société ADG Moselle produit aussi deux attestations d'Yvon C..., délégué de la société Groupama dont la société ADG Moselle est l'un des fournisseurs, qui indique que quelques mois après sa nomination en qualité d'administrateur délégué de Groupama datant de septembre 2005, Daniel X... lui a rendu visite et a, à cette occasion, vertement critiqué la société ADG et son PDG, M. Y..., en disant que celui-ci n'avait pas la carrure pour gérer un groupe comme ADG et que lui-même espérait bientôt être licencié par ADG, sollicitant même Yvon C... pour un poste d'acheteur au sein de Groupama ; qu'Yvon C... précise avoir informé M. Y..., lors d'un rendez-vous le 3 février 2006 avec celui-ci, de ces propos et de la demande d'embauche de Daniel X... ; que ces attestations caractérisent ainsi un manquement à l'obligation de loyauté à laquelle Daniel X... était tenu et, plus précisément, établissent le grief de dénigrement visé dans la lettre de licenciement, à l'égard d'un client ; que ce manquement à l'obligation de loyauté constitue une faute dont l'employeur justifie n'avoir eu connaissance que le 3 février 2006, soit moins d'un mois et demi avant la convocation à l'entretien préalable, de sorte que la prescription n'est pas acquise ; que Daniel B... indique dans son attestation que lors de sa visite du 10 février 2006 avec M. Y... à Olgy, il a notamment constaté que les documents n'étaient pas classés, que les dossiers clients n'étaient pas traités, qu'aucun dossier client n'était à jour et que le PDG ne disposait d'aucun planning de visite et de compte rendu ; qu'il indique avoir demandé à Daniel X... de mettre à jour les dossiers et d'organiser une tournée ; qu'il fait aussi état, comme cela a déjà été mentionné, du mécontentement alors exprimé par le PDG de la société ADG Moselle à l'égard de Daniel X..., précisant que celui-ci s'est vu signifier par le dirigeant un dernier avertissement verbal et que Daniel X... a promis de se ressaisir ; que néanmoins, il indique que sa demande n'a jamais été satisfaite et qu'il a constaté, lors d'une nouvelle visite à Olgy le 24 février 2006, que rien n'avait changé dans le bureau, en particulier en ce qui concerne l'absence de traitement des télécopies clients ; qu'il est également versé aux débats une attestation d'Annette D..., salariée d'ADG, qui relate avoir relevé le 10 mars 2006 lors d'une visite dans les bureaux d'Olgy une dizaine de télécopies non traitées portant sur des demandes de tarifs, de visites et de documentation technique dont certains dataient de plus de trois semaines ; que si Daniel X... produit quelques réponses données par lui à des demandes d'intervention de clients et quelques offres de prix faites à des clients, force est de constater que la plupart de ces documents est antérieure de nombreux mois, voire de nombreuses années, au licenciement, seuls six d'entre eux datant des six mois avant la

rupture du contrat de travail ; que ces éléments ne sont donc pas de nature à contredire les attestations ; que celles-ci justifient au contraire que les griefs relatifs à l'absence de plannings, de comptes-rendus et de suivi de client, à la non tenue de fiches clients et à la désorganisation du bureau sont établis et que cette absence de reporting ainsi que de suivi, manifestée tant par le défaut de mise à jour des dossiers que par le défaut de réponse à des demandes anciennes de clients arrivées par fax, a été constatée alors même que l'employeur avait donné des instructions sur ces points à Daniel X... et l'avait rappelé à l'ordre ; qu'il convient à cet égard de souligner que même si le contrat de travail ne prévoyait pas spécifiquement que Daniel X... devait transmettre à sa hiérarchie des plannings ou des comptes-rendus de visite, il n'en stipulait pas moins que Daniel X... s'obligeait à rendre compte de son activité dans les conditions qui lui étaient prescrites par la direction ; que dès lors, quand bien même Daniel X... n'aurait pas été obligé par le passé de justifier de cette manière de son activité, les instructions données par la société ADG Moselle étaient fondées et d'autant plus légitimes au regard de la découverte par l'employeur de l'absence de démarchage d'un client depuis plusieurs années, du défaut de suivi des clients et de la désorganisation régnant dans son bureau que les diverses abstentions imputables à Daniel X... dans de telles circonstances caractérisent une négligence fautive et non pas une insuffisance professionnelle ; que la prescription n'est pas non plus acquise de ces chefs, les manquements s'étant poursuivis jusqu'à la fin du contrat de travail ; que les griefs ci-dessus établis, qui révèlent de la part de Daniel X... de multiples carences fautives et un manquement à l'obligation de loyauté d'autant plus grave au regard de sa qualité de cadre, s'analysent en un ensemble de faits imputables au salarié qui constituait une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien de celui-ci dans l'entreprise pendant la durée du préavis si bien que sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs visés dans la lettre de rupture, le licenciement pour faute grave de Daniel X... est justifié ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la mauvaise exécution par un salarié des tâches qui lui sont confiées ne caractérise qu'une insuffisance professionnelle, laquelle ne constitue pas une faute et ne saurait par conséquent justifier un licenciement disciplinaire ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement de M. X... justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment relevé que « le défaut de visite d'un client depuis plusieurs années est (...) avéré », qu'« il constitue une faute au regard de sa durée et du fait qu'il a persisté en dépit de la demande exprimée par le directeur commercial et du mécontentement signifié par le dirigeant » (arrêt attaqué, p. 6, alinéa 6) et par ailleurs qu'il pouvait être reproché au salarié des abstentions constitutives d'une négligence fautive ; qu'en estimant que ces faits caractérisaient une faute et non une simple insuffisance professionnelle, quand les griefs ainsi retenus à la charge du salarié ne caractérisaient qu'une mauvaise exécution des tâches qui lui étaient confiées et, partant, ne pouvaient constituer qu'une insuffisance professionnelle, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit en tout état de cause, sans préjudice de la prescription de l'article L. 1332-4 du code du travail, intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en l'espèce, en se bornant à énoncer, s'agissant des faits de dénigrement imputés au salarié, que l'employeur en avait été informé le 3 février 2006 et qu'il avait engagé la procédure de licenciement moins d'un mois et demi plus tard, de sorte que la prescription n'était pas acquise, sans rechercher si, indépendamment de la prescription, le délai écoulé entre l'information de l'employeur et l'engagement de la procédure disciplinaire, soit un mois et demi, ne conférerait pas au licenciement un caractère tardif et, partant, n'était pas de nature à ôter à la faute imputée son caractère de gravité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté M. Daniel X... de ses demandes au titre de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE le contrat de travail signé par les parties contient une clause de non-concurrence qui interdit au salarié d'exercer une activité susceptible de concurrencer celle de l'employeur et de s'intéresser directement ou indirectement à aucune affaire ou entreprise exerçant une activité concurrente, ce pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du contrat et l'interdiction s'étendant au département de la Moselle et aux départements limitrophes, et qui oblige l'employeur, en contrepartie, à verser au salarié, après expiration du contrat, une indemnité mensuelle au moins égale à la moitié de la rémunération pendant la durée de l'interdiction ; que le contrat prévoit que « la société pourra à tout moment renoncer au bénéfice de la clause de non concurrence en prévenant le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception » et que « l'employeur pourra libérer le salarié de l'obligation de non concurrence et se décharger de l'indemnité compensatrice en prévenant le salarié par écrit, au plus tard un mois après la rupture du contrat » ; que la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux dispose pour sa part que l'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment au cours du contrat, et au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement ; qu'il convient donc de constater l'existence de divergences entre les dispositions de la convention collective et les stipulations contractuelles s'agissant du délai prévu pour la renonciation par l'employeur et de la forme dans laquelle elle doit intervenir, le contrat exigeant une renonciation écrite qui ne l'est pas par la convention collective, la circonstance que la convention prévoit que la renonciation doit se faire au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement n'imposant pas une forme écrite pour toute renonciation en cours de contrat ; que selon l'article L. 2254-1 du code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus

avec lui, sauf stipulations plus favorables ; que l'appréciation du caractère plus favorable en matière de renonciation de l'employeur doit se faire globalement entre la clause de la convention collective et celles du contrat de travail ; qu'il est manifeste que la convention collective est plus favorable dès lors qu'elle prévoit que la renonciation doit se faire au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement ; qu'il y a lieu en conséquence d'appliquer la clause de la convention collective ; qu'en l'espèce, la société ADG Moselle a, par lettre adressée le 31 mars 2006 à Daniel X..., confirme à ce dernier leur entretien verbal du 30 mars, à savoir que la clause de non-concurrence était levée ; que cette lettre de même que l'entretien du 30 mars 2006 auquel elle fait référence sont postérieurs à la notification du licenciement ; que toutefois, la société ADG Moselle produit aussi, deux attestations, l'une de Serge E..., fournisseur de la société ADG Moselle, qui indique que se trouvant le 30 mars 2006 à Olgy, il a entendu M. Y..., dirigeant de ladite société, dire à Daniel X... qu'il n'était plus redevable de la clause de non-concurrence comme cela avait été convenu lors de l'entretien préalable, et l'autre de Silvio Y..., cousin du PDG d'ADG Moselle et dirigeant d'une autre entreprise, disant avoir entendu le 22 mars 2006, soit le jour fixé pour l'entretien préalable, une conversation entre Stéphane Y..., Daniel X... et Annette D... au travers de la cloison séparant son bureau de celui où avait lieu cet entretien et relatant que Daniel X... a demandé ce qu'il en était de la clause de non-concurrence et que Stéphane Y... avait répondu qu'elle était levée et ne s'appliquait plus, et précisant enfin que dans les jours suivants, Daniel X... lui avait indiqué qu'il souhaitait recevoir rapidement sa lettre de licenciement car M. Y... ne l'empêchait pas d'aller travailler à la concurrence ; qu'aucune raison ne permet de douter de la sincérité de ces attestations qui se recoupent et qui établissent que l'employeur a manifesté oralement et expressément la volonté de renoncer à se prévaloir de la clause de non-concurrence le 22 mars 2006 de sorte que la renonciation est intervenue dans des conditions conformes aux prévisions de la convention collective ; que dès lors, Daniel X... ne peut prétendre à la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et que le jugement entrepris sera en conséquence infirmé en ce qu'il lui a alloué la somme de 32. 527, 68 € à ce titre ainsi que les congés payés afférents ;

ALORS, D'UNE PART, QUE, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ; qu'en l'espèce, si le contrat de travail de M. X... stipulait que « l'employeur pourra libérer le salarié de l'obligation de non concurrence et se décharger de l'indemnité compensatrice en prévenant le salarié par écrit, au plus tard un mois après la rupture du contrat », l'article 13 de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux applicable dispose pour sa part que « l'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat, et au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement » ; que si les dispositions de ce texte, s'agissant du délai imparti à l'employeur pour libérer le salarié de l'obligation de non-concurrence mise à sa charge, sont plus favorables à celui-ci et doivent donc s'appliquer, l'employeur devant dès lors faire part de sa décision au plus tard dans la lettre de licenciement, celles du contrat de travail, s'agissant des conditions dans lesquelles il peut le faire, sont en revanche plus favorables au salarié en ce qu'elles imposent une notification par écrit ; qu'il s'ensuit, ces deux points n'étant pas incompatibles et les dispositions plus favorables de la convention collective et du contrat de travail devant s'appliquer cumulativement, que l'employeur avait l'obligation d'informer le salarié par écrit, au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement, qu'il le libérait de l'obligation de non-concurrence mise à sa charge ; qu'en jugeant dès lors que la société ADG Moselle avait pu valablement informer oralement M. X... dès le 22 mars 2006, soit avant le licenciement notifié le 28 mars suivant, du fait qu'elle renonçait au bénéfice de la clause de non-concurrence figurant dans le contrat de celui-ci, au motif que « l'appréciation du caractère plus favorable en matière de renonciation de l'employeur doit se faire globalement entre la clause de la convention collective et celles du contrat de travail » (arrêt attaqué, p. 8 in fine), la cour d'appel a violé l'article L. 2254-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QUE dès lors qu'elle constatait que, dans sa lettre du 31 mars 2006 adressée à M. X..., la société ADG Moselle lui confirmait « leur entretien verbal du 30 mars 2006, à savoir que la clause de non concurrence était levée », ce dont il résultait que l'employeur avait reconnu n'avoir informé le salarié qu'il le libérait de l'obligation de non-concurrence s'imposant à lui qu'à cette date du 30 mars 2006 qui était postérieure à la notification du licenciement intervenue le 28 mars précédent, et non avant le licenciement ou de manière concomitante à celui-ci comme il en avait l'obligation, la cour d'appel ne pouvait, pour décider le contraire, se référer à des attestations de tiers qui prétendaient qu'en réalité, contrairement à ce qu'il avait admis expressément dans sa lettre du 31 mars 2006, l'employeur avait bien informé le salarié avant le licenciement de sa volonté de renoncer à la clause de non-concurrence ; qu'en statuant comme elle l'a fait, elle n'a donc pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1221-1, L. 2254-1 du code du travail et 1134 du code civil, ensemble l'article 13 de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux.

Composition de la juridiction : Mme Goasguen (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), Me Balat, SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel

Décision attaquée : Cour d'appel de Metz 2014-06-30 (Rejet)