

6 juillet 2016

Cour de cassation

Pourvoi n° 15-18.419

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01377

Texte de la décision

Entête

SOC.

CM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 juillet 2016

Cassation partielle

Mme GOASGUEN, conseiller le plus ancien faisant fonction de président

Arrêt n° 1377 F-D

Pourvoi n° F 15-18.419

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par Mme U... D..., domiciliée [...],

contre l'arrêt rendu le 24 mars 2015 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant à la société [...], société anonyme, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 8 juin 2016, où étaient présents : Mme Goasguen, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller, Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Aubert-Monpeyssen, conseiller, les observations de la SCP Ortscheidt, avocat de Mme D..., de la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat de la société [...], et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme D... a été engagée par la société [...], le 4 janvier 2001 ; qu'à la suite de son licenciement intervenu le 22 avril 2011, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Moyens

Sur les premier et troisième moyens et sur le deuxième moyen pris en ses deux premières branches :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Moyens

Mais sur le deuxième moyen pris en ses deux dernières branches :

Motivation

Vu l'article 1 du titre VI de l'accord du 9 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle dans le secteur de l'édition, ensemble l'article L. 6321-1 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que le salarié ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise doit bénéficier annuellement et au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à obtenir la condamnation de la société à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail, l'arrêt retient que la salariée n'a bénéficié que d'un entretien d'évaluation mais qu'elle a suivi deux formations au mois de septembre 2009 et en octobre 2010, qu'il est par ailleurs établi que la société a fait droit aux demandes en formation de sa salariée dès que celle-ci s'est manifestée ; que dans ces conditions, il n'est pas établi que l'employeur ait violé les obligations lui incombant en matière de formation professionnelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée n'avait bénéficié que d'un entretien d'évaluation, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande tendant à obtenir la condamnation de la société à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail, l'arrêt rendu le 24 mars 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne la société [...] aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme D... 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 six juillet deux mille seize.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Ortscheidt, avocat aux Conseils, pour Mme D...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme D... de ses demandes tendant à obtenir la condamnation de la société [...] à lui verser la somme de 103.200 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE les griefs reprochés à Mme U... D... sont ainsi exposés dans la lettre de licenciement notifiée le 22 avril 2011 qui fixe les limites du litige et lie les parties et le juge : « Nous vous reprochons tout d'abord les relations conflictuelles que vous entretenez avec votre responsable hiérarchique, ce qui vous amène à refuser systématiquement son autorité et ses conseils notamment en matière typographique et de cadrage photo, alors que vos connaissances en la matière demeurent défailtantes et entraînent une insatisfaction quant à votre travail. De plus, vous pratiquez une rétention d'information sur vos dossiers en cours, en ne tenant pas votre supérieur hiérarchique informé de l'avancement de vos travaux. Nous vous reprochons ensuite votre attitude avec vos collègues de travail ainsi qu'avec des salariés de la société avec lesquels vous êtes amenée à travailler. Ainsi, lors de vos absences, vous ne passez aucun relais ni aucune consigne à vos collègues. Votre attitude est souvent perçue comme empreinte de mépris envers les personnes de la maquette et de la fabrication, avec aucun esprit d'équipe, ce qui crée une réelle distance entre vous et la plupart des membres du service artistique, et d'autres interlocuteurs internes. Par ailleurs, nous avons également constaté que vous avez signé à plusieurs reprises des contrats de commande d'illustrations sans faire corriger la qualité qui y était mentionnée, à savoir « Directrice artistique », qualité que vous n'avez pas. Enfin, vous consacrez trop souvent plusieurs heures par jour à passer et recevoir des communications téléphoniques personnelles depuis votre téléphone portable ou le poste fixe que nous mettons à votre disposition, ce qui de plus dérange vos collègues et empêche de vous contacter quand cela serait nécessaire dans le cadre d'une fluidité normale du travail. Ces comportements réguliers et fréquents ne nous permettent plus de poursuivre une relation de travail sereine et de confiance. Nous estimons ainsi ne pas avoir d'autre choix que de mettre fin à notre collaboration et vous notifier par la présente votre licenciement » ; qu'il convient d'apprécier le caractère réel et sérieux de chacun des griefs exposés ; que sur les relations conflictuelles avec le responsable hiérarchique, la classification issue de la convention collective nationale de l'édition mentionne que le directeur artistique doit, notamment, superviser le travail de réalisation des couvertures ; qu'au vu de l'organigramme de la société [...], il est constant que cette entreprise n'a qu'un seul poste de directeur artistique, en charge de la conception des couvertures/jaquettes/maquettes intérieures pour l'ensemble des ouvrages et en charge de la direction artistique photos, de la gestion du planning et de la gestion des illustrateurs. ; que dès lors qu'il appartient au directeur artistique de superviser la conception graphique des ouvrages, il est chargé d'une mission d'encadrement et de management ; que les fonctions de Mme U... D..., en sa qualité de directrice artistique adjointe, se limitent à la proposition et à la conception de couvertures et jaquettes et au suivi des collections, à l'instar de son homologue, M. O... B..., lequel a, en outre, pour fonctions l'adaptation de couvertures étrangères et les montages photos ; que la salariée fait valoir qu'elle aurait exercé les fonctions de directrice artistique, au cours de la période allant de 2004 à 2010, suite aux absences de son supérieur hiérarchique ; que toutefois, les courriels versés aux débats ne démontrent pas une telle situation dans la mesure où il n'est pas justifié de longues absences de M. S... R... et que la salariée n'assistait pas aux réunions de programmations mensuelles auxquelles participe obligatoirement le directeur artistique, lui permettant de planifier, mensuellement, la distribution du travail au sein de l'équipe ; qu'en outre, le courriel daté du 23 mars 2010 mentionne expressément qu'en cas d'absence de M. S... R..., il y a lieu de contacter le directeur artistique adjoint, M. O... B... ; que Mme D... n'apporte aucun élément de nature à établir qu'elle aurait remplacé le directeur artistique dans ses fonctions et notamment le management de l'équipe ; que le fait qu'en sa qualité de directrice artistique adjointe, la salariée signe les bons de commande des illustrations, validés par la direction, n'implique pas l'exercice des fonctions spécifiques de directrice artistique ; que par ailleurs, lorsque la société [...] a demandé à Mme D... de signer les couvertures de la société [...], il ne s'agit pas de fonctions relevant d'un poste de directrice artistique dès lors que la salariée devait réaliser le travail selon les prescriptions de la directrice éditoriale, Mme H... P..., et du directeur de la société K... , M. C... V..., eux-mêmes en liens avec l'équipe éditoriale et les clients ; que les attestations, tant de M. S... R... que de la secrétaire générale de la société [...], Mme E... , caractérisent les relations conflictuelles entretenues par la salariée envers le directeur artistique et, notamment, le refus de Mme D... de soumettre son travail pour validation et de tenir son supérieur hiérarchique informé

de l'avancement de ses travaux ; que le fait que la salariée transmette, directement, ses projets aux éditeurs ou à la direction, en s'abstenant d'en informer son supérieur hiérarchique contribue à remettre en cause l'équilibre des relations contractuelles entre les parties et constitue un grief sérieux de rupture du contrat de travail ; que sur la rétention d'informations dans les dossiers vis à vis des collègues, l'attestation de Mme W... F..., directrice du département Livres souligne les difficultés rencontrées avec Mme U... D... dès lors que celle-ci ne travaillait pas « dans cet état d'esprit de coopération et de complicité » nécessaire pour la mise en forme d'un livre, que, notamment, la salariée « supportait mal la remise en cause d'un premier jet, n'acceptait les demandes de corrections qu'après de longues négociations... refusait de maquetter deux titres différents pour un même ouvrage sans une note écrite de la direction » ; que Mme E..., pour sa part, rappelle que la salariée ne parlait plus aux autres membres du service et qu'elle transmettait directement ses projets aux éditeurs ou à la direction sans en informer le directeur artistique ; que l'appelante s'abstient de communiquer un échange de courriels avec les membres de l'équipe sur la réalisation des prestations envisagées et les échanges versés aux débats concernant des personnes étrangères à l'entreprise ; que les termes du courriel de Mme U... D... adressé le 6 juillet 2009 à sa supérieure hiérarchique, Mme M... T..., et concernant un problème de départ en vacances, traduisent une ambiance délétère au sein du service, notamment une absence d'anticipation quant à l'organisation de congés, pris sans consultation préalable des autres membres de l'équipe ; que par ailleurs, le courriel de M. C... A..., directeur du département « spiritualités », informé du licenciement de Mme U... D..., ne peut être analysé en un message de soutien inconditionnel, en dépit de la présentation qu'en fait la salariée ; que ces divers éléments traduisent un comportement de la salariée inadaptée au travail en équipe et, d'une manière générale aux fonctions confiées à la directrice artistique adjointe d'une maison d'édition, ayant, nécessairement, engendré des difficultés au sein de l'entreprise et constituant un grief sérieux de rupture du contrat de travail ; que sur la signature en qualité de directrice artistique, il ressort de l'examen de ce dossier qu'à compter de l'année 2005, Mme U... D... a signé, sans autorisation préalable, les contrats de commande d'illustrations, en qualité de directrice artistique ; qu'il a été, précédemment, démontré que la salariée occupait un poste de directrice artistique adjointe, que de ce fait, il ne lui appartenait pas de superviser le travail des membres du service de la direction artistique, ni de manager le personnel ; que conformément à la classification stipulée dans la convention collective nationale de l'édition, Mme U... D... avait pour fonctions de proposer, concevoir les couvertures et jaquettes et assurer le suivi de collections ; que dès lors que le contenu des bons de commandes d'illustrations avait été validé par la direction artistique, la salariée avait l'opportunité de signer ces bons de commandes, simples documents word, de même que l'autre directeur artistique adjoint, M. O... B..., étant observé que ces bons, émanant du service de la direction artistique de la société [...], étaient destinés à des sociétés extérieures à l'entreprise ; que toutefois, il n'appartenait pas à la salariée de s'attribuer de la qualité de directrice artistique alors même qu'elle n'en exerçait pas les fonctions et qu'elle n'en avait pas le titre au sein de la société d'édition ; qu'il n'est pas rapporté la preuve que l'employeur ait eu connaissance de cette usurpation de qualité avant le mois de mars 2011 et la salariée ne peut se prévaloir de cette pratique depuis 2005 pour la justifier et se prévaloir d'une acceptation tacite ; qu'en signant, sans autorisation préalable, les contrats de commande d'illustrations en sa qualité de directrice artistique, Mme U... D... a, gravement, manqué aux obligations contractuelles lui incombant et elle a exposé son employeur à des risques de remise en cause de son autorité auprès de sociétés ou de clients étrangers à l'entreprise ; qu'il s'agit d'un motif réel et sérieux de licenciement ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que les reproches portant sur les relations conflictuelles de la salariée envers son supérieur hiérarchique, sur son comportement envers les collègues et l'usurpation de la qualité de directrice artistique présentent un caractère de gravité suffisant pour rendre impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise et la poursuite du contrat de travail et que l'appelante doit être déboutée de sa demande en dommages et intérêts pour licenciement abusif ; que le jugement est confirmé à ce titre ;

ET, AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES, QUE sur le premier grief, les relations conflictuelles entre Mme D... et son supérieur hiérarchique, la société démontre que la salariée s'étant attribuée depuis 2005, le titre de Directeur Artistique, dont elle n'exerçait pas les responsabilités, de fait, son comportement était difficile à gérer pour sa hiérarchie ; qu'à l'appui de ses dires, elle produit divers échanges de mails, ainsi que des attestations qui démontrent bien ce climat difficile ; qu'il est évident que la non prise en compte des recommandations et directives du Directeur Artistique en titre, a nuit à la qualité des prestations de Mme D... ; que cette situation ne pouvait perdurer ; que le second grief évoque les relations difficiles de Mme D... avec ses collègues, alors même que la matière traitée supposait un travail en équipe de qualité ; que des attestations illustrent ce comportement, et les difficultés qu'il a générées dans l'entreprise ; que cette situation ne pouvait perdurer ; que le troisième grief illustre également le premier : attribution par Mme D... d'une qualité qui n'était pas la sienne, alors qu'en matière des contrats de commandes d'illustrations, s'agissant d'une trame, il

aurait été facile d'apporter ses fonctions réelles ; qu'il n'a pas été démontré que l'employeur connaissait cette situation avant mars 2011, date à laquelle le Directeur Artistique s'en est aperçu, la durée pendant laquelle elle a ainsi procédé ne saurait constituer une excuse ; que ceci ne pouvait perdurer ; que le dernier grief, s'il est de moindre conséquence, peut s'avérer cependant gênant dans l'ambiance d'un « open space », puisque des plaintes de salariés à l'endroit de Mme D... ont été recueillies par la Direction, que cette situation ne pouvait perdurer ; que l'ensemble des faits relevés et démontrés constitue bien une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

1°) ALORS QUE la mésentente entre un salarié et son supérieur hiérarchique ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié ; qu'en retenant que le grief tiré de « relations conflictuelles avec le responsable hiérarchique » constituait un grief sérieux de rupture du contrat de travail, en se fondant exclusivement sur les attestations, nécessairement subjectives, émanant du responsable hiérarchique de Mme D... et de la secrétaire générale de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1235-1 et L.1235-3 du code du travail ;

2°) ALORS QUE dans ses conclusions délaissées (cf. p 6 à 8, prod.) Mme D... faisait valoir que le grief tiré de mésentente avec M. R... n'était pas sérieux, dès lors que pendant les neuf années où elle avait travaillé avec lui, elle n'avait jamais fait l'objet d'aucune remarque ou de reproche de la part de sa hiérarchie, qu'elle avait toujours transmis les informations sur les dossiers dont elle était en charge, et que l'attestation de Mme E..., si elle faisait état d'une mésentente entre elle et M. R..., n'en attribuait l'origine ni à l'un ni à l'autre des salariés ; qu'en affirmant que les relations conflictuelles entretenues par Mme D... envers le directeur artistique constituait un grief sérieux de rupture du contrat de travail, sans répondre à ces moyens pertinents des conclusions d'appel de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans se prononcer sur les courriels échangés entre Mme D... et M. R..., démontrant que la salariée lui transmettait les informations sur les dossiers dont elle était en charge, et sur l'attestation du 7 janvier 2012 de Mme L..., iconographe aux éditions X... Y..., témoignant avoir eu une excellente relation professionnelle avec Mme D... et avoir constaté les difficultés qu'elle rencontrait dans l'organisation de son travail, liées aux absences répétées et aux humeurs cyclotimiques du directeur artistique M. R..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QU'en relevant l'existence d'un comportement de la salariée inadaptée au travail en équipe en se fondant exclusivement sur des attestations de deux autres salariés de l'entreprise, qui ne faisaient état d'aucun fait précis et objectifs, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

5°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en jugeant que Mme D... présentait un comportement inadapté au travail en équipe et aux fonctions confiées à la directrice artistique adjointe d'une maison d'édition justifiant son licenciement, et en affirmant que la salariée ne versait au débat que des échanges concernant des personnes étrangères à l'entreprise, sans se prononcer sur les courriels de félicitation échangés entre Mme D... et Mme F... (cf. pièces n°35), sur les nombreux courriels internes émanant d'autres salariés de l'entreprise remerciant l'exposante pour son travail (cf. pièces n°35 et 39), ainsi que sur l'attestation de Mme Q..., (cf. pièce n°38), attachée de direction à la direction générale des Éditions [...], témoignant du fait que Mme D... travaillait en très bonne intelligence et était très appréciée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) ALORS QU'il appartient à l'employeur qui invoque une faute pour justifier le licenciement d'un salarié de démontrer qu'il n'a eu connaissance des faits justifiant la sanction que dans le délai de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement ; qu'en retenant que Mme D... avait manqué aux obligations contractuelles lui incombant, en signant sans autorisation préalable les contrats de commandes d'illustrations en qualité de directrice artistique, après avoir relevé qu'« il n'est pas rapporté la preuve que l'employeur ait eu connaissance de cette usurpation de qualité avant le mois de mars 2011 et la salariée ne peut se prévaloir de cette pratique depuis 2005 pour la justifier et se prévaloir d'une acceptation tacite », la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé les articles 1315 du code civil et L.

1332-4 du code du travail ;

7°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. p. 12), Mme D... faisait valoir qu'elle avait soumis à sa hiérarchie un projet de contrat de commande d'illustration qu'elle entendait signer sous la qualification de directrice artistique, sans que la société ne soulève la moindre objection, et qu'elle avait signé ces contrats sous cette qualification pendant deux ans sans que la société ne s'y oppose ; qu'en affirmant qu'en signant, sans autorisation préalable, les contrats de commandes d'illustrations en sa qualité de directrice artistique, Mme D... avait gravement manqué à ses obligations contractuelles, sans avoir répondu à ce chef pertinent des conclusions d'appel de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

8°) ALORS QUE Mme D... versait régulièrement aux débats les contrats de commandes d'illustrations signés par elle sous la qualification de directrice artistique en 2009 et 2010 (cf. pièces n°25) ; qu'en affirmant qu'il n'était pas rapporté la preuve que l'employeur ait eu connaissance du fait que Mme D... signait ces contrats en qualité de directrice artistique sans s'être prononcée sur ces éléments de preuve qui démontraient le contraire la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme D... de sa demande tendant à obtenir la condamnation de la société [...] à lui verser la somme de 26.000 euros à titre de dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la classification issue de la convention collective nationale de l'édition mentionne que le directeur artistique doit, notamment, superviser le travail de réalisation des couvertures ; qu'au vu de l'organigramme de la société [...], il est constant que cette entreprise n'a qu'un seul poste de directeur artistique, en charge de la conception des couvertures/jaquettes/maquettes intérieures pour l'ensemble des ouvrages et en charge de la direction artistique photos, de la gestion du planning et de la gestion des illustrateurs. ; que dès lors qu'il appartient au directeur artistique de superviser la conception graphique des ouvrages, il est chargé d'une mission d'encadrement et de management ; que les fonctions de Mme U... D..., en sa qualité de directrice artistique adjointe, se limitent à la proposition et à la conception de couvertures et jaquettes et au suivi des collections, à l'instar de son homologue, M. O... B..., lequel a, en outre, pour fonctions l'adaptation de couvertures étrangères et les montages photos ; que la salariée fait valoir qu'elle aurait exercé les fonctions de directrice artistique, au cours de la période allant de 2004 à 2010, suite aux absences de son supérieur hiérarchique ; que toutefois, les courriels versés aux débats ne démontrent pas une telle situation dans la mesure où il n'est pas justifié de longues absences de M. S... R... et que la salariée n'assistait pas aux réunions de programmations mensuelles auxquelles participe obligatoirement le directeur artistique, lui permettant de planifier, mensuellement, la distribution du travail au sein de l'équipe ; qu'en outre, le courriel daté du 23 mars 2010 mentionne expressément qu'en cas d'absence de M. S... R..., il y a lieu de contacter le directeur artistique adjoint, M. O... B... ; que Mme N... D... n'apporte aucun élément de nature à établir qu'elle aurait remplacé le directeur artistique dans ses fonctions et notamment le management de l'équipe ; que le fait qu'en sa qualité de directrice artistique adjointe, la salariée signe les bons de commande des illustrations, validés par la direction, n'implique pas l'exercice des fonctions spécifiques de directrice artistique ; que par ailleurs, lorsque la société [...] a demandé à Mme D... de signer les couvertures de la société [...], il ne s'agit pas de fonctions relevant d'un poste de directrice artistique dès lors que la salariée devait réaliser le travail selon les prescriptions de la directrice éditoriale, Mme H... P..., et du directeur de la société K... , M. C... V..., eux-mêmes en liens avec l'équipe éditoriale et les clients ; que Mme D... réclame la somme de 26 000 euros à titre de dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail ; qu'elle reproche, notamment, à son employeur d'avoir refusé de reconnaître qu'elle exerçait les fonctions de directrice artistique ; que toutefois, il a été, précédemment, démontré que la société [...] ne disposait que d'un poste de directeur artistique, pourvu par M. S... R..., que la salariée ne justifiait pas avoir supervisé le travail de l'équipe de la direction artistique, ni géré cette équipe et qu'elle a signé son travail en qualité de directrice artistique, à l'insu de sa hiérarchie ; que dès lors que Mme D... n'a pas exercé les fonctions de directrice artistique mais celle de directrice artistique adjointe, son argumentation sera écartée ; que la salariée fait valoir que la société [...] a violé ses obligations en matière de formation professionnelle ; qu'il est constant que la salariée n'a bénéficié que d'un entretien d'évaluation mais qu'elle a suivi deux formations au mois de septembre 2009 (influences et tendances graphiques) et en octobre 2010 (Indesign), la dernière formation ayant pour objet un nouveau logiciel de

Publication Assistée par Ordinateur, essentiel à l'activité de graphisme ; que par ailleurs, il est établi que la société [...] a fait droit aux demandes en formation de sa salariée dès que celle-ci s'est manifestée ; que dans ces conditions, il n'est pas établi que l'employeur ait violé les obligations lui incombant en matière de formation professionnelle ; que Mme U... D... affirme, également, que la société [...] lui a refusé toute évolution de son statut et de sa rémunération ; que cependant, l'employeur ne saurait se voir reprocher de ne pas avoir reconnu le statut de directrice artistique de sa salariée dès lors que le poste était, déjà, occupé et que Mme U... D... n'exerçait pas les fonctions attachées à cette activité puisqu'elle n'encadrait pas l'équipe et ne supervisait pas les projets des prestations, au sens de la classification résultant de la convention collective de l'édition ; qu'en outre, la salariée usurpait cette fonction de directrice artistique depuis 2005 sans en avoir informé, préalablement sa hiérarchie ; que par ailleurs, la salariée a été embauchée en 2001 en qualité de directrice artistique adjointe, classification C2B, moyennant un revenu mensuel brut de 19 700 Francs, outre un treizième mois, le 1er janvier 2007 elle a vu son coefficient atteindre C2C, sa rémunération en 2011 était de 4 485,15 euros bruts alors qu'elle n'était que de 4 003,47 euros bruts en 2005, ce qui correspond à un salaire supérieur à celui prévu dans la convention collective nationale de l'édition ; que Mme J... D... ne démontre pas une mauvaise exécution du contrat de travail par l'employeur et il convient de la débouter de sa demande en indemnisation à ce titre ; que le jugement est confirmé ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la salariée s'appuie pour étayer sa prétention sur le fait que la société a continuellement refusé de reconnaître sa qualité de directrice artistique, fonction qu'elle indique avoir assumé dans la réalité ; que d'une part la définition des fonctions des collaborateurs du service de la direction artistique, produite aux débats, et non contestée, démontre bien que le directeur artistique doit avoir des compétences plus étendues que celles d'une directrice adjointe ; qu'en outre, il y avait un directeur artistique en poste, et que son autre adjoint était celui que la direction de la société avait désigné pour le suppléer en cas de besoin ; que d'autre part, le fait de signer des couvertures ne suffit pas à caractériser les fonctions de directrice artistique, d'autres collaborateurs étant appelés à le faire également ; qu'enfin, il a clairement été exposé lors des débats que Mme D... avait revendiqué ce statut à diverses reprises et que la société avait toujours indiqué qu'elle n'occupait pas un tel poste, et que les documents sociaux, telles que les fiches de paie, précisent les fonctions de directrice artistique adjointe ; que sur ce point la bonne foi de la société [...] est parfaitement démontrée ; que le deuxième grief relevé par la salariée à l'encontre de son employeur est celui de non respect de ses obligations en matière de formation et d'adaptation professionnelle ; qu'en l'espèce, il est fait reproche à l'employeur de ne pas avoir formalisé des entretiens annuels individuels mais il a été démontré que l'accord de 2005 ne l'obligeait pas à matérialiser ces entretiens par écrit, que l'employeur en a cependant réalisé plusieurs ; que la société démontre qu'elle a offert deux formations à Mme D... ; qu'elle a donc bien assumé ses responsabilités d'employeur, de bonne foi, que ce reproche est infondé ;

1°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. pp. 16, 17 et 18, prod.), Mme D... faisait valoir que dès le mois de mars 2005, elle avait sollicité l'autorisation de sa hiérarchie de signer de son nom les couvertures réalisées par ses soins, attribution inhérente à la fonction de directrice artistique, que M. G..., en sa qualité de directeur général, lui avait donné son accord sur la signature des couvertures et qu'elle s'était déjà inquiétée, par courriel du 14 décembre 2005 et par courrier du 4 septembre 2006, de ce que la modification de son statut, accordée en mars 2005, n'ait pas encore été actée par voie d'avenant au contrat de travail, que sa qualité de directrice était acquise en interne, comme le démontrait le courriel de Mme FJ... , et qu'elle signait les contrats de commandes d'illustrations en qualité de directrice artistique depuis le mois de juin 2009, soit depuis deux ans, sans que son employeur ne formule la moindre opposition ni la moindre observation, ce dont il résultait que la société [...] avait délibérément refusé de lui attribuer les contreparties liées à la fonction de directrice artistique ; qu'en jugeant que Mme D... n'avait pas exercé les fonctions de directrice artistique mais celle de directrice artistique adjointe, sans avoir répondu à ces chefs pertinents des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. p.18, prod.), Mme D... faisait valoir que la direction artistique ne requérait pas de mission d'encadrement et que l'article 1 de la convention collective sur la classification et définition des emplois précisait que le directeur artistique est responsable de la qualité graphique et d'illustration d'une ou plusieurs familles d'ouvrages et qu'à ce titre, il participe aux décisions concernant la réalisation physique des ouvrages, supervise, en liaison avec le directeur éditorial, la conception graphique des ouvrages (couverture, illustrations, choix typographique, réalisation des maquettes), suit l'évolution des styles et garantit la qualité graphique des ouvrages, et que c'était très exactement les fonctions qu'elle assumait au sein des Editions [...] ; qu'en affirmant que Mme D... ne

démontrait avoir exercé les fonctions de directrice artistique, sans avoir répondu à ce chef pertinent des écritures d'appel de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE l'article 1 du titre VI de l'accord du 9 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle dans le secteur de l'édition précise que le salarié ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise bénéficie annuellement et au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, les propositions émises lors de cet entretien étant formalisées par un écrit sur un support ; qu'en constatant que Mme D... n'avait bénéficié que d'un entretien d'évaluation durant les dix années pendant lesquelles elle avait travaillé pour les Editions [...] et en décidant néanmoins que l'employeur n'avait pas violé ses obligations en matière de formation professionnelle, la cour d'appel a violé l'article 1 du titre VI de l'accord du 9 septembre 2005 sur la formation professionnelle dans le secteur de l'édition ;

4°) ALORS QUE Mme D... faisait valoir qu'en application de l'article L. 6321-1 du code du travail, dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins cinquante salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il les informe sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation et qu'elle n'avait jamais bénéficié de cet entretien ; qu'en jugeant que l'employeur n'avait pas violé ses obligations en matière de formation professionnelle sans avoir constaté que Mme D... avait bénéficié de cet entretien, la cour d'appel a violé les articles L. 6321-1 du code du travail et 1134 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme D... de sa demande tendant à obtenir la condamnation de la société [...] à lui verser la somme de 4.300 euros bruts à titre de rappels de salaires sur primes pour les années 2010 et 2011 ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Mme U... D... réclame la somme de 4 300 euros à titre de rappel de salaires pour les primes qui ne lui ont pas été versées en 2010 et 2011 ; qu'il résulte de l'examen de ce dossier que la salariée a perçu depuis son entrée dans l'entreprise une prime figurant sur le bulletin de paye sous la mention « gratification » ou « prime de résultat » dont le montant variait entre 4 000 euros et 1 500 euros ; que la société [...] justifie avoir versé à sa salariée une prime en 2010 d'un montant égal à celle perçue en 2009, soit 1 500 euros ; que dès lors qu'une procédure de licenciement était initiée dès le mois d'avril 2011 et qu'il était reproché à la salariée des griefs sérieux justifiant la rupture du contrat de travail, Mme D... n'est pas fondée à réclamer cette prime qui gratifie le salarié pour l'exécution loyale de son engagement contractuel et ne revêt aucun caractère systématique ; que l'appelante est déboutée de ce chef de demande et le jugement est confirmé ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la salariée sollicite le règlement d'une prime pour l'année 2010, et d'une autre pour l'année 2011, sans d'ailleurs détailler la somme de 4.300 euros qui en constitue le total, en arguant du fait que les années antérieures elle bénéficiait d'une telle gratification ; que l'employeur démontre qu'elle a bien perçu 1.500 euros pour l'année 2010, versé sur le bulletin de paie de mars 2010 ; qu'il indique de plus que cette gratification n'était pas contractuelle, et qu'elle ne revêtait donc pas de caractère obligatoire, elle n'avait pas été versée à la salariée en mars 2011, puisque la procédure de licenciement était en cours, ce qui est de pure logique ; que cette demande est particulièrement mal fondée ;

1°) ALORS QUE le salarié a droit au versement prorata temporis de sa prime de résultat lorsqu'il fait l'objet d'un licenciement ; qu'en constatant que Mme D... avait perçu depuis son entrée dans l'entreprise une prime figurant sur le bulletin de paye sous la mention « gratification » ou « prime de résultat » et en décidant néanmoins que dès lors qu'une procédure de licenciement était engagée contre elle en avril 2011, celle-ci n'était pas fondée à réclamer cette prime, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article 1134 du code de procédure civile ;

2°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE les juges ne peuvent procéder par voie de simple affirmation ; qu'en relevant que la gratification ou la prime de résultat dont bénéficiait Mme D... depuis son entrée dans l'entreprise gratifiait la salariée pour l'exécution loyale de son engagement contractuel et ne revêtait aucun caractère systématique, sans préciser les raisons lui permettant de parvenir à cette conclusion, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du

code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE les juges ne peuvent procéder par voie de simple affirmation ; qu'en se bornant à affirmer que la société [...] justifiait avoir versé à sa salariée une prime en 2010 d'un montant égal à celle perçue en 2009, soit 1.500 euros, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris pôle 6 - chambre 10
24 mars 2015 (n°12/09863)

VOIR LA DÉCISION 

Textes appliqués

Article 1 du titre VI de l'accord du 9 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle dans le secteur de l'édition.

Article L. 6321-1 du code du travail.