

24 mars 2015
Cour d'appel de Paris
RG n° 12/09863

Pôle 6 - Chambre 10

Texte de la décision

Entête

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRÊT DU 24 Mars 2015

(n° , 07 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 12/09863

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 09 Juillet 2012 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° 11/06451

APPELANTE

Madame [I] [C]

[Adresse 1]

[Localité 1]

comparante en personne

assistée de Me Nicolas PINTO, avocat au barreau de PARIS, toque : K0026

INTIMEE

SA EDITIONS ALBIN MICHEL

[Adresse 2]

[Localité 2]

représentée par Me Elsa GAILLARD, avocat au barreau de PARIS, toque : P0171

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 03 Décembre 2014, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Christine LETHIEC, Conseiller, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Claudine PORCHER, président

Madame Marie-Aleth TRAPET, conseiller

Madame Christine LETHIEC, conseiller

Greffier : Mme Caroline CHAKELIAN, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Claudine PORCHER, président et par Madame Caroline CHAKELIAN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame [I] [C] a été engagée par la société Albin Michel, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 4 janvier 2001, pour y exercer les fonctions d'adjointe au directeur artistique, statut cadre, classification C2b, en application de la convention collective nationale de l'édition et en contrepartie d'une rémunération mensuelle brute de 19 700 euros pour 43,33 heures, outre un treizième mois.

La société Albin Michel a notifié à la salariée un premier licenciement, le 30 mai 2002, mais une transaction est intervenue entre les parties.

Deux avenants au contrat de travail de Madame [I] [C] ont été signés les 29 octobre 2007 et 9 septembre 2008, modifiant la durée à temps plein du contrat en un temps réduit à 4/5 ème puis 4,23/5 ème et moyennant un salaire brut mensuel de 3 491,75 euros, puis 3 711,28 euros.

Un troisième avenant au contrat de travail du 4 janvier 2001 a été signé des parties le 30 avril 2009, reprenant la durée à temps plein du contrat à compter du 1er mai 2009 et moyennant un salaire brut mensuel de 4 429,45 euros(ancienneté comprise).

A compter du mois d'octobre 2009, la société Albin Michel a demandé à Madame [I] [C] de s'occuper des couvertures des Editions De Vecchi, filiale de la société Albin Michel et, au mois d'août 2010, la salariée refusait d'assumer seule, ces responsabilités sans modification de son statut et de sa rétribution.

Suite à un entretien avec le nouveau responsable des ressources humaines , monsieur [L] le 16 mars 2011, la société Albin Michel a notifié à Madame [I] [C] , par lettre recommandée du 4 avril 2011, une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 18 avril 2011 et repoussé au lendemain.

Madame [I] [C] faisait l'objet d'un arrêt de travail du 6 au 8 avril 2011.

Un licenciement pour motifs personnels a été notifié à la salariée par courrier recommandé du 22 avril 2011.

Par jugement rendu le 9 juillet 2012, le conseil de prud'hommes de Paris a jugé que le licenciement de Madame [I] [C] était fondé sur une cause réelle et sérieuse et a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes en indemnisation pour licenciement abusif et rappels de primes.

Le 12 octobre 2012, Madame [I] [C] a interjeté appel de cette décision.

Moyens

Par conclusions visées par le greffe le 3 décembre 2014 et soutenues oralement, Madame [I] [C] demande à la cour d'infirmier le jugement entrepris et de condamner la société Albin Michel à lui verser la somme de 103 200 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre la somme de 26 000 euros à titre de dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail et une somme de 4 300 euros bruts à titre de rappels de salaires sur primes pour les années 2010 et 2011.

L'appelante forme, également, une demande accessoire de 4 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions visées par le greffe le 3 décembre 2014 et soutenues oralement, la société Albin Michel réfute les moyens et l'argumentation de l'appelante.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a jugé que le licenciement de Madame [I] [C] était fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté la salariée de ses demandes en indemnisation.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, reprises et complétées oralement lors de l'audience des débats.

Motivation

SUR QUOI, LA COUR,

Sur le licenciement

L'article L1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute persiste, il profite au salarié.

En application de l'article L.1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé de faits précis et contrôlables, à défaut de quoi le licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Les griefs reprochés à Madame [I] [C] 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 ».

Il convient d'apprécier le caractère réel et sérieux de chacun des griefs exposés.

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.

Au vu de l'organigramme de la société Albin Michel, 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.

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.

Les fonctions de Madame [I] [C], 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, monsieur [Q] [P], lequel a, en outre, pour fonctions l'adaptation de couvertures étrangères et les montages photos.

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.

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 monsieur [U] [K] 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.

En outre, le courriel daté du 23 mars 2010 mentionne expressément qu'en cas d'absence de monsieur [U] [K], il y a lieu de contacter le directeur artistique adjoint, monsieur [Q] [P].

Madame [I] [C] 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.

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.

Par ailleurs, lorsque la société Albin Michel a demandé à Madame [I] [C] de signer les couvertures de la société De Vecchi, 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, Madame [D] [N], et du directeur de la société De Vecchi, monsieur [J] [V], eux-même en liens avec l'équipe éditoriale et les clients.

Les attestations, tant de monsieur [U] [K] que de la secrétaire générale de la société Albin Michel, Madame [Y], caractérisent les relations conflictuelles entretenues par la salariée envers le directeur artistique et, notamment, le refus de Madame [I] [C] de soumettre son travail pour validation et de tenir son supérieur hiérarchique informé de l'avancement de ses travaux.

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.

La rétention d'informations dans les dossiers vis à vis des collègues

L'attestation de Madame [A] [Z], directrice du département Livres souligne les difficultés rencontrées avec Madame [I] [C] 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... ».

Madame [Y], 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.

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 concernent des personnes étrangères à l'entreprise.

Les termes du courriel de Madame [I] [C] adressé le 6 juillet 2009 à sa supérieure hiérarchique, Madame [W] [X], 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.

Par ailleurs, le courriel de monsieur [E] [F], directeur du département « spiritualités », informé du licenciement de Madame [I] [C], ne peut être analysé en un message de soutien inconditionnel, en dépit de la présentation qu'en fait la salariée.

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.

La signature en qualité de directrice artistique

Il ressort de l'examen de ce dossier qu'à compter de l'année 2005, Madame [I] [C] a signé, sans autorisation préalable, les contrats de commande d'illustrations, en qualité de directrice artistique.

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.

Conformément à la classification stipulée dans la convention collective nationale de l'édition, Madame [I] [C] avait pour fonctions de proposer, concevoir les couvertures et jaquettes et assurer le suivi de collections.

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, monsieur [Q] [P], étant observé que ces bons, émanant du service de la direction artistique de la société Albin Michel, étaient destinés à des sociétés extérieures à l'entreprise.

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.

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.

En signant, sans autorisation préalable, les contrats de commande d'illustrations en sa qualité de directrice artistique, Madame [I] [C] 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.

Il s'agit d'un motif réel et sérieux de licenciement.

Les communications téléphoniques personnelles intempestives

La société Albin Michel reproche, également, à sa salariée un usage intempestif de son téléphone à titre personnel.

Il est certain que des appels téléphoniques personnels et réitérés sont susceptibles de générer des nuisances auprès des membres de l'équipe travaillant dans un « open space ».

Cependant, seule l'attestation de Madame [H], iconographe, rapporte cet usage abusif du téléphone par Madame [I] [C] qui n'est corroboré par aucun autre élément.

Ce grief n'est pas suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail de cette salariée ayant dix ans d'ancienneté.

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.

Le jugement est confirmé à ce titre.

Sur la mauvaise exécution du contrat de travail

Madame [I] [C] réclame la somme de 26 000 euros à titre de dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail.

Elle reproche, notamment, à son employeur d'avoir refusé de reconnaître qu'elle exerçait les fonctions de directrice

artistique.

Toutefois, il a été, précédemment, démontré que la société Albin Michel ne disposait que d'un poste de directeur artistique, pourvu par monsieur [U] [K], 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.

Dès lors que Madame [I] [C] n'a pas exercé les fonctions de directrice artistique mais celle de directrice artistique adjointe, son argumentation sera écartée.

La salariée fait valoir que la société Albin Michel a violé ses obligations en matière de formation professionnelle.

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.

Par ailleurs, il est établi que la société Albin Michel a fait droit aux demandes en formation de sa salariée dès que celle-ci s'est manifestée.

Dans ces conditions, il n'est pas établi que l'employeur ait violé les obligations lui incombant en matière de formation professionnelle.

Madame [I] [C] affirme, également, que la société Albin Michel lui a refusé toute évolution de son statut et de sa rémunération.

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 Madame [I] [C] 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.

En outre, la salariée usurpait cette fonction de directrice artistique depuis 2005 sans en avoir informé, préalablement sa hiérarchie.

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.

Madame [I] [C] 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.

Le jugement est confirmé.

Sur la demande en rappels de salaires sur primes

Madame [I] [C] 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.

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.

La société Albin Michel justifie avoir versé à sa salariée une prime en 2010 d'un montant égal à celle perçu en 2009, soit 1 500 euros.

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, Madame [I] [C] 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.

L'appelante est déboutée de ce chef de demande et le jugement est confirmé.

Sur la demande au titre des frais irrépétibles

Il appartient à Madame [I] [C] qui succombe de supporter la charge des dépens de la présente instance, en étant déboutée de sa propre demande au titre des frais irrépétibles qu'elle a exposés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples et contraires

Condamne Madame [I] [C] aux dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 6 juillet 2016

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 06-07-2016
- Cour d'appel de Paris L1 24-03-2015