

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 19 octobre 2010

N° de pourvoi: 08-45254

Non publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

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

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 octobre 2008) que Mme X..., engagée en septembre 1993 en qualité de directrice artistique internationale "senior", par la société Lintas, devenue ensuite la société Lowe Alice puis, en dernier lieu, la société Lowe Strateus, a été licenciée le 17 septembre 2003, pour motif économique ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes salariales et indemnitaires, notamment pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour violation de l'ordre des licenciements, en ajoutant en cause d'appel des demandes en nullité du licenciement, en raison d'une discrimination liée à l'âge, et en paiement de dommages-intérêts, pour violation de la priorité de réembauche ;

Sur le premier moyen :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à l'annulation du licenciement, à sa réintégration dans l'entreprise et au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une discrimination indirecte un critère neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par l'article L. 1132-1 du code du travail, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes ; qu'en décidant que les critères déterminant l'ordre des licenciements ne devaient être appréciés qu'au sein de la catégorie professionnelle des directeurs artistiques seniors

regroupant les salariés les plus expérimentés, et par conséquent, les plus âgés, l'employeur a commis une discrimination indirecte fondée sur l'âge ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°/ que la cour d'appel était tenue de rechercher si le choix d'une catégorie professionnelle fondée sur l'expérience des salariés pour apprécier les critères déterminant l'ordre des licenciements ne constituait pas une discrimination indirecte ; qu'en ne procédant pas à cette recherche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la distinction entre la catégorie des seniors et celle des juniors, reposait sur la seule prise en compte de l'expérience professionnelle des salariés, sans que les salariés plus âgés soient désavantagés dans la mise en oeuvre de l'ordre des licenciements du fait de l'attribution d'un plus grand nombre de points liés à l'âge, la cour d'appel a pu en déduire que la discrimination invoquée n'était à ce titre pas caractérisée ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief à l'arrêt de débouter Mme X... de sa demande indemnitaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que les difficultés économiques invoquées à l'appui d'un licenciement pour motif économique doivent être appréciées au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national ; que la cour d'appel qui a omis d'apprécier les difficultés économiques au niveau du groupe international Lowe Worldwide, comprenant des dizaines de sociétés situées notamment en Belgique, en Bulgarie, au Canada et en Chine, comme elle y était pourtant invitée, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1233-3 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte des articles L. 1232-6 et L. 1233-3 du code du travail que la lettre de licenciement pour motif économique doit mentionner les raisons économiques prévues par la loi au niveau du groupe, ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, lorsque celle-ci fait partie d'une telle entité ; qu'en déclarant que le défaut de mention des difficultés économiques au niveau du groupe auquel appartenait la société Lowe Alice ne suffisait pas à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

3°/ que la lettre de licenciement doit comporter non seulement l'énonciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou de la réorganisation de l'entreprise, mais également l'énonciation des incidences de ces éléments sur l'emploi ou le contrat de

travail du salarié licencié ; que la lettre de licenciement qui se limitait à invoquer une réduction des postes du département ne comportait pas l'indication de l'incidence sur l'emploi de la salariée licenciée ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'appréciant souverainement les faits qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que la société Lowe Alice était, à l'époque du licenciement, la seule dans l'ensemble du groupe dont elle faisait partie à exercer une activité d'agence de publicité ;

Attendu ensuite qu'elle a exactement retenu que la lettre de licenciement était suffisamment motivée, en ce qu'elle faisait référence à une réorganisation de l'entreprise et à la suppression de l'emploi de Mme X... ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il est également fait grief à l'arrêt de débouter la salariée de la demande indemnitaire présentée au titre d'une violation de l'ordre des licenciements, alors, selon le moyen, que la notion de catégories professionnelles, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; qu'en se basant sur la catégorie des directeurs artistiques "seniors" définie uniquement en considération de la "qualité d'expérience" des salariés, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail ;

Mais attendu qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni de la procédure, que la salariée ait soutenu en appel que les directeurs artistiques internationaux senior et junior relevaient d'une même catégorie professionnelle, pour la mise en oeuvre de l'ordre des licenciements ; que, nouveau et mélangé de fait et de droit, le moyen est irrecevable ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que la salariée fait aussi grief à l'arrêt de la débouter de la demande indemnitaire formée au titre d'une violation de la priorité de réembauche alors, selon le moyen, que lorsque le salarié soutient que la priorité de réembauchage n'a pas été respectée, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve contraire ; qu'en reprochant à la salariée de ne pas avoir établi la violation de la priorité de réembauchage, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et partant violé les articles L. 1233-45 du code du travail et 1315 du code civil ;

Mais attendu qu'abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par le moyen,

la cour d'appel a fait ressortir dans son arrêt qu'il n'existait aucun emploi disponible pour une nouvelle embauche, pendant la période faisant suite à la demande de la salariée ;

Que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu, enfin, que Mme X... fait grief à l'arrêt de la débouter de la demande indemnitaire formée au titre de la nullité de la clause de cession globale des droits, alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article L. 131-1 du code de la propriété intellectuelle, la cession globale des oeuvres futures est nulle ; la mention d'une telle clause dans un contrat de travail cause nécessairement un préjudice au salarié ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, que les créations publicitaires réalisées avec le concours de Mme X... présentaient un caractère collectif ; qu'elle en a justement déduit que celle-ci ne jouissait d'aucun droit personnel sur ces oeuvres ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes tendant à l'annulation de son licenciement, à sa réintégration et au versement de dommages et intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE pour avoir créé une catégorie distincte de directeurs artistiques seniors concernant 4 directeurs sur l'ensemble des 14 directeurs artistiques et ainsi accru la pondération de ce critère d'âge : la catégorie senior correspond à une qualité d'expérience du salarié et non à son âge et les personnes plus âgées ont eu une attribution plus élevée de point que les plus jeunes de telle sorte que l'âge n'a pas été un facteur aggravant de licenciement ; que par ailleurs la parole proférée par M. Y..., directeur administratif et financier, lors de la réunion du comité d'entreprise du 18 septembre 2003 concernant les créatifs de 50 ans et le fait que l'agence n'a pas vocation à être une maison de retraite et qui est selon lui sortie de son contexte et polémique, ne peut en tout état de cause concerner Mme X... âgée de 40 ans au moment du licenciement ; qu'il n'est donc pas avéré de discrimination du fait de l'âge de Mme X... ;

ALORS QUE constitue une discrimination indirecte un critère neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par l'article L. 1132-1 du Code du travail, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes ; qu'en décidant que les critères déterminant l'ordre des licenciements ne devaient être appréciés qu'au sein de la catégorie professionnelle des directeurs artistiques seniors regroupant les salariés les plus expérimentés, et par conséquent, les plus âgés, l'employeur a commis une discrimination indirecte fondée sur l'âge ; qu'en décidant du contraire, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

ALORS QUE, à tout le moins, la Cour d'appel était tenue de rechercher si le choix d'une catégorie professionnelle fondée sur l'expérience des salariés pour apprécier les critères déterminant l'ordre des licenciements ne constituait pas une discrimination indirecte ; qu'en ne procédant pas à cette recherche, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS propres QUE c'est par une exacte appréciation des faits et de justes motifs très détaillés et explicites que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes a débouté Mme X... de ses demandes ; qu'en effet les difficultés économique de la société Lowe Alice visées dans la lettre de licenciement sont réelles ; que les difficultés économiques du groupe auquel la société appartient, soit le Groupe CCPM France pour l'année 2003 sont également évoquées dans la note d'information remise fin août 2003 au comité d'entreprise et jointe en copie à la lettre de licenciement ; que le tribunal administratif de Paris dans sa décision du 4 avril 2007 concernant M. Z..., autre directeur senior licencié et ayant la qualité de salarié protégé, a estimé que si la société Lowe Alice appartient au groupe CCPM, elle est la seule société à exercer dans le secteur d'activité d'agence de

publicité : cela est effectivement indiqué dans la note stratégie du 28 février 2003 notant que la société Lowe Alice fait de la publicité, Lowe Zoa fait du marketing relationnel et Strateus de la communication "corporate"; qu'il n'est pas établi que la société Lintas Worlwide Holding bv, associée unique de la société France CCPM selon procès-verbal du 29 juin 2007, exerce dans le même secteur d'activité à l'époque du licenciement ;

AUX MOTIFS adoptés QU'il appartient au conseil d apprécier les difficultés invoquées par la société dans le secteur d'activité auquel elle appartient ; qu'en l'espèce, le compte de résultat du groupe CCPM France versé aux débats permet au juge de vérifier que le résultat net qui était de 2.122.155 € au cours de l'exercice 2002 est passé à un résultat négatif : - 6.333.497 € au cours de l'exercice 2003 ; que les difficultés économiques du groupe étaient donc réelles et durables à la date de la rupture du contrat de travail et l'importance des pertes justifie le licenciement économique ;

1/ ALORS QUE les difficultés économiques invoquées à l'appui d'un licenciement pour motif économique doivent être appréciées au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national ; que la Cour d'appel qui a omis d'apprécier les difficultés économiques au niveau du groupe international LOWE WORLDWIDE, comprenant des dizaines de sociétés situées notamment en Belgique, en Bulgarie, au Canada et en Chine, comme elle y était pourtant invitée, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1233-3 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS propres QUE la lettre de licenciement en énonçant la réorganisation de l'entreprise par la réduction du nombre de postes au sein du département création, entraînant en application de l'ordre des licenciements, le licenciement de la salariée signifie bien la suppression de son poste ;

AUX MOTIFS adoptés QUE Madame X... soutient l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement dans la mesure où les difficultés n'ont pas été examinées au niveau du groupe, la lettre de licenciement ne faisant référence qu'à l'agence ; que ce moyen, ne suffit pas à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ;

2/ ALORS QU'il résulte des articles L. 1232-6 et L. 1233-3 du Code du travail que la lettre de licenciement pour motif économique doit mentionner les raisons économiques prévues par la loi au niveau du groupe, ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, lorsque celle-ci fait partie d'une telle entité ; qu'en déclarant que le défaut de mention des difficultés économiques au niveau du groupe auquel appartenait la société LOWE ALICE ne suffisait pas à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

3/ ALORS QUE la lettre de licenciement doit comporter non seulement l'énonciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou de la réorganisation de l'entreprise, mais également l'énonciation des incidences de ces éléments sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié ; que la lettre de licenciement qui se limitait à invoquer une réduction des postes du département ne comportait pas l'indication de l'incidence sur

l'emploi de la salariée licenciée ; qu'en décidant du contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1233-3 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour non respect des critères déterminant l'ordre des licenciements ;

AUX MOTIFS propres QUE la valeur professionnelle de 5 points retenue pour l'ordre des licenciements au profit de M. A..., autre créateur artistique senior, (Mme X... en ayant obtenu 3), a été fixée selon un élément objectif d'appréciation dans la mesure où il a été récompensé par une prime exceptionnelle le 24 juin 2003 de 7.500 € de telle sorte que l'ordre des licenciements a été respecté en fonction du total de points de chacun des quatre directeurs artistiques senior ;

AUX MOTIFS adoptés QU'en l'espèce, l'article 30 de la convention collective nationale des entreprises de publicité dispose que dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'âge de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel ; qu'en l'espèce, la note d'information au comité d'entreprise relative au projet de licenciement pour motif économique démontre qu'il était envisagé de supprimer trois postes de cadres au sein du département Création, soit deux directeurs artistiques senior et un directeur artistique junior ; que Madame X... fait valoir que l'employeur a surpondéré le critère de séniorité en créant une catégorie senior alors qu'il existe 9 directeurs artistiques ; que les éléments versés aux débats ne permettent pas au conseil de retenir que la catégorie « directeur artistique senior » a été créée par la société dans la perspective du licenciement ; que cette affirmation est d'autant moins plausible que la note d'information remise au CE avant le licenciement distingue précisément les directeurs artistiques senior et les directeurs artistiques junior et que nul n'a émis aucune observation sur ces catégories d'emplois ; qu'il apparaît que les critères mentionnés à l'article 30 de la convention collective sont ceux effectivement appliqués par l'employeur ; que sur les quatre directeurs artistiques seniors, deux ont été touchés par la mesure de licenciement, M. Z... et Mme X... ; que M. B... possédait une ancienneté beaucoup plus importante que Mme X... ; qu'en ce qui concerne M. A..., présentant effectivement une ancienneté moindre que Mme X..., il a été crédité d'un nombre de points plus importants au titre des qualités, professionnelles au motif qu'il a fait gagner un prix à l'agence – un Lion d'or à Venise – et cette appréciation est corroborée par un courrier que lui adressé la société le 24 juin 2003 lui accordant une prime exceptionnelle ; que l'employeur est seul juge des qualités professionnelles et celles-ci sont démontrées et non contestées, par la demanderesse ; que les critères relatifs à l'ordre des licenciements ont été respectés en l'espèce ;

ALORS QUE la notion de catégories professionnelles, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle

commune ; qu'en se basant sur la catégorie des directeurs artistiques « seniors » définie uniquement en considération de la « qualité d'expérience » des salariés, la Cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage ;

AUX MOTIFS QUE Mme X... a notifié par lettre réceptionnée le 8 octobre 2004 l'intention de bénéficier de la priorité de réembauchage auprès de l'Agence LOWE PARIS, (expirant le 17 décembre 2004 un an après la fin du préavis du 17 décembre 2003) et s'appliquant dans la seule entreprise et non dans le groupe ; qu'il n'est fourni aucun élément susceptible d'établir une embauche dans la société LOWE PARIS dans la période de deux mois concernée et alors que la sommation faite dans des conclusions communiquées un mois avant l'audience de produire les registres du personnel de toutes les sociétés du groupe entre le 17 décembre 2003 et le 17 décembre 2004 est inappropriée et n'avait pas à être satisfaite ; que par ailleurs un nouveau plan de suppression d'emploi de 6 postes au sein du département création a été accepté par le comité d'entreprise du 20 novembre 2003, ce qui atteste de la réduction progressive de ce département annoncée par l'entreprise par lettre en retour du 14 octobre 2004 ; qu'il n'est donc pas établi de non-respect à la priorité de réembauchage ;

ALORS QUE lorsque le salarié soutient que la priorité de réembauchage n'a pas été respectée, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve contraire ; qu'en reprochant à la salariée de ne pas avoir établi la violation de la priorité de réembauchage, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve et partant violé les articles L. 1233-45 du Code du travail et 1315 du Code civil.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour clause illicite de cession globale des oeuvres futures ;

AUX MOTIFS QUE la demande subsidiaire en dommages-intérêts pour clause nulle selon laquelle toutes les créations faites dans le cadre du contrat de travail seront la propriété de la société qui pourra les utiliser et en disposer comme bon lui semble n'est pas fondée en l'absence de tout préjudice, faute de preuve de production d'oeuvre intellectuelle et personnelle protégée par l'article L111-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle ;

ALORS QU'aux termes de l'article L. 131-1 du Code de la propriété intellectuelle, la cession globale des oeuvres futures est nulle ; la mention d'une telle clause dans un contrat de travail cause nécessairement un préjudice au salarié ; qu'en décidant du contraire, la Cour d'appel a violé le texte susvisé.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 7 octobre 2008

Textes appliqués :

- Cour d'appel de Paris, 7 octobre 2008, 06/07858